

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Daňový a odvodový systém pracovněprávních vztahů

Tax and Levy System of Labour-Law Relations

Student: Bc. Marie Hlávková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jiřina Krajčová

Ostrava 2010

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně příloh vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 30. dubna 2010

.....Marie Hlávková.....

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí diplomové práce Ing. Jiřině Krajčové za odborné vedení a poskytnutou pomoc při zpracování diplomové práce.

Obsah

1 Úvod	1
2 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	2-28
2.1 Úvodní informace ke zdaňování příjmů	2
2.2 Předmět daně z příjmů	2-3
2.2.1 Pojem „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“	3
2.3 Vymezení příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků	3-6
2.4 Předmětem daně nejsou	6-7
2.5 Osvobození vztahující se k příjmům ze závislé činnosti	7-10
2.6 Vymezení působnosti zaměstnavatele v průběhu zdaňovacího období	10-12
2.6.1 Zaměstnanec s prohlášením	11
2.6.2 Výpočet daňové zálohy z měsíční mzdy	11-12
2.7 Super hrubá mzda	13-14
2.7.1 Kdo má ze superhrubé mzdy prospěch?	13-14
2.8 Slevy na dani podle § 35ba	14-17
2.8.1 Sleva na dani na poplatníka (základní) – 24 840 Kč ročně, 2 070 Kč měsíčně	14-15
2.8.2 Uplatnění slevy na manželku či manžela – 24 840 Kč ročně, měsíčně nelze	15-16
2.8.3 Uplatnění slevy na částečnou invaliditu	16
2.8.4 Uplatnění slevy na plnou invaliditu	16
2.8.5 Uplatnění slevy držitelem průkazu ZTP/P	16
2.8.6 Sleva na dani u zaměstnanců soustavně se připravujících na budoucí povolání – žáci, studenti	17
2.9 Daňové zvýhodnění na dítě	17-19
2.10 Nezdánitelné částky ze základu daně podle § 15 zákona	19-23
2.10.1 Uplatnění odpočtu hodnoty daru na vymezené účely	20
2.10.2 Odpočet úroků z úvěrů ze stavebního spoření nebo z hypotečního úvěru	20-21
2.10.3 Nezdánitelná částka na penzijní připojištění se státním příspěvkem	21-22
2.10.4 Uplatnění odpočtu pojistného na soukromé životní pojištění	22
2.10.5 Odpočet nezdánitelné částky při placení členských příspěvků členem odborové organizace	23
2.10.6 Odpočet úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání	23

2.11 Roční zúčtování	23-26
2.12 Společné zdanění manželů	26-28
3 Sociální a zdravotní pojištění	29-45
3.1 Zdravotní pojištění	29-33
3.1.1 Zdravotní pojištění v příkladech	32-33
3.2 Sociální pojištění	33-36
3.2.1 Sociální pojištění v příkladu	34
3.2.2 Sociální pojištění odkrojí z výplaty největší kus	34-36
3.3 Maximální vyměřovací základ v příkladech	36-38
3.4 Slevy na pojistném	39-40
3.4.1 Sleva na pojistném v příkladech	40
3.5 Náhrada mzdy	41-44
3.5.1 Příklad výpočtu náhrady mzdy	43-44
3.6 Nemocenská	44-45
4 Analýza daňového a odvodového systému zaměstnanců	46-68
4.1 Rovná daň versus progresivní daň	46-52
4.1.1 Rovná daň	46-50
4.1.2 Progresivní daň	50-52
4.2 Srovnání roku 2007 a 2009	53-59
4.2.1 Rok 2007 u nízkopříjmových zaměstnanců	53-55
4.2.2 Rok 2009 u nízkopříjmových zaměstnanců	55-56
4.2.3 Rok 2007 u vysokopříjmových zaměstnanců	56-58
4.2.4 Rok 2009 u vysokopříjmových zaměstnanců	58-59
4.2.5 Srovnání	59
4.3 Změny od 1.1. 2010	60-62
4.4 Vlastní návrh	62-68
4.4.1 Vlastní návrh v příkladu u nízkopříjmových zaměstnanců	65-66
4.4.2 Vlastní návrh v příkladu u vysokopříjmových zaměstnanců	66-67
4.4.3 Příklad na uplatnění slevy na manželku či manžela podle mého návrhu	68
4.4.4 Shrnutí vlastního návrhu	68
5 Závěr	69-70
Seznam použité literatury	71-73
Seznam zkratk	

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Přílohy

1 Úvod

Ve své práci bych se chtěla zabývat problematikou daňového a odvodového systému pracovněprávních vztahů. Podle pracovně právních předpisů představuje vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovněprávní vztah, který vzniká nejdříve uzavřením pracovní smlouvy nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnanec je tedy každá fyzická osoba, která je příjemcem jakýchkoliv příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Jedná se tedy nejen o zaměstnance ve smyslu pracovněprávních předpisů, ale i všechny ostatní osoby s příjmy ze závislé činnosti, aniž by musely být nutně v pracovněprávním vztahu k plátcí. Naopak zaměstnavatel je každý plátec, který vyplatil, poukázal nebo připsal ve prospěch poplatníka příjem ze závislé činnosti nebo funkční požitek.

Tuto diplomovou práci bych chtěla rozdělit do několika kapitol. V první části bych se chtěla zabývat dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti podle platného zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, a to vymezením předmětu daně, co předmětem daně není, osvobozením od daně, sazbou daně, superhrubou mzdou, slevami na dani, nezdanitelnými částkami daně apod. Druhá část bude věnována sociálnímu a zdravotnímu pojištění. A ve třetí části této práce se budu zabývat analýzou daňového a odvodového systému zaměstnanců. V současné době ekonomického zotavování ze světové ekonomické krize se neustále hovoří o návrzích a změnách, která by se měla podniknout, aby se snížila nezaměstnanost a posílila ekonomika. Jaké změny by se měly provést v oblasti zdanění a odvodů zaměstnanců? Je jednotná sazba daně dostačující nebo bychom se měli vrátit k progresivnímu zdanění?

Příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků se týkají největšího počtu poplatníků, neboť jde o zdanění příjmů za práci ve mzdě. Česká republika má přibližně deset milionů obyvatel, z toho cca pět milionů obyvatel se podílí na platbě daní z příjmů fyzických osob a z toho čtyři miliony zaměstnanců, kteří platí daně, z čehož vyplývá, že hlavní břemeno daňové zátěže v České republice nesou zaměstnanci. To je také důvod, proč jsem si vybrala právě toto téma diplomové práce.

Cílem mé diplomové práce je shrnutí problematiky daňového a odvodového systému pracovněprávních vztahů. Dalším cílem diplomové práce je zachycení nejdůležitějších změn od 1. 1. 2010. V rámci diplomové práce budu posuzovat, jak se příjmy a odvody zaměstnanců liší v jednotlivých letech podle schválené legislativní úpravy. Na základě těchto zjištění budu navrhnout vlastní změny v této oblasti.

2 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

2.1 Úvodní informace ke zdaňování příjmů

Pro správné daňové posouzení příjmů je potřebné znát odpovědi na otázky:

- které příjmy jsou předmětem daně z příjmů podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a které nejsou předmětem této daně,
- které z příjmů, jež jsou předmětem daně z příjmů, jsou od této daně osvobozeny,
- co se rozumí příjmem zaměstnance.

Zákon nejprve stanoví, které příjmy předmětem daně z příjmů fyzických osob nejsou (v § 3 a § 6 odst. 7). Z příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů, existuje v zákoně výčet příjmů, které jsou od této daně zcela nebo zčásti osvobozeny. Příjmy, které u zaměstnance nejsou předmětem daně z příjmů, se na mzdových listech neuvádějí, zatímco většinu příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů, i když jsou od této daně osvobozeny, ukládá zákon uvádět na mzdových listech.

Všechny poplatníky daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků označuje zákon jako zaměstnance. Pro správné zdanění jejich příjmů je současně důležité znát daňové postavení příjemce – poplatníka, zejména zda je či není v ČR daňovým rezidentem. Má-li zaměstnanec bydliště (stálý byt) v cizině a současně i v tuzemsku, nebo má bydliště v cizině, ale obvykle (více než 183 dny v kalendářním roce) se zdržuje v ČR, je považován za českého daňového rezidenta.

2.2 Předmět daně z příjmů

Zákon příjmem obecně označuje hrubý příjem, tedy hrubá mzda zaměstnance. Příjmem je i nepeněžní plnění formou bezplatného poskytnutí práv, věci, služeb a jiných výhod penězi ocenitelných. Jedná se např. o případ bezplatného poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatelem zaměstnanci pro služební i soukromé účely, dále cenový rozdíl v případě úplatného poskytnutí nájmu od zaměstnavatele za cenu nižší než obvyklou, tzv. se slevou. Při oceňování nepeněžního plnění se v zásadě vychází z ceny podle zvláštního zákona o oceňování, který u větší části v praxi používaných plnění zaměstnancům vychází z ceny obvyklé. Příjmy, které daňový poplatník získá zděděním nebo darováním, nejsou předmětem

daně z příjmů, nýbrž jsou předmětem daně dědické a darovací. Bez ohledu na to však případné dary poskytované zaměstnavatelem svým zaměstnancům v souvislosti s výkonem závislé činnosti nebo funkce jsou vždy předmětem daně z příjmů fyzických osob podle § 6.

2.2.1 Pojem „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“

Pod pojmem „zaměstnanec“ zákon rozumí každou fyzickou osobu, která je příjemcem jakýchkoliv příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Jedná se tedy nejen o zaměstnance ve smyslu pracovněprávních předpisů, ale i všechny ostatní osoby s příjmy ze závislé činnosti, aniž by musely být nutně v pracovněprávním vztahu k plátcí. Jako zaměstnance tady zákon označuje i společníky a jednatele společností s ručením omezeným, komanditisty komanditních společností, žáky a studenty, vězně, členy dozorčích a správních rad, poživatele rent, osoby, které obdržely odměnu ze závislé činnosti za práci na základě některých smluv podle obchodního nebo občanského zákoníku, správce konkurzní podstaty a další osoby s příjmy ze závislé činnosti nebo s funkčními požitky.

Pod pojmem „zaměstnavatel“ se pak zase rozumí každý plátce, který vyplatil, poukázal nebo připsal ve prospěch poplatníka příjem ze závislé činnosti nebo funkční požitek. Jde tedy opět o širší okruh plátců (obchodní společnosti, školy, pojišťovny, objednatel, mandant, komitent apod.).

2.3 Vymezení příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků

Příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků se týkají největšího počtu poplatníků, neboť jde o zdanění příjmů za práci ve mzdě. Odpovědnost za včasné a řádné plnění daňové povinnosti bývá ponechána na zaměstnavateli a zaměstnanec obdrží mzdu již po zdanění, resp. po sražení zálohy na daň v rámci měsíčního vyúčtování mzdy. V mnoha případech je pro zaměstnance výhodné, aby požádal o roční zúčtování záloh na daň.

Mezi příjmy ze závislé činnosti patří (§ 6 odst. 1 zákona):

- a) příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního vztahu, příjmy ze současného nebo dřívějšího služebního poměru (např. příjmy vojáků nebo policistů), příjmy ze současného nebo dřívějšího členského poměru, anebo obdobného poměru, v němž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce (např. poplatník dostává odměny za práci od plátce, ke kterému je v poměru, který sice není označen jako pracovněprávní, ale většinu

znaků pracovněprávního vztahu obsahuje), příjmy za práci žáků a studentů z praktického výcviku,

- b) příjmy za práci členů družstev a příjmy za práci společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komanditistů komanditní společnosti i v případě, že nejsou povinni při výkonu práce pro družstvo nebo pro společnost dbát příkazů družstva nebo společnosti a příjmy za práci likvidátorů,
- c) odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob, tj. např. odměny členů představenstva a dozorčí rady a.s.,
- d) příjmy poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti a navíc i v souvislosti s dřívějším nebo budoucím výkonem závislé činnosti (nebo funkce). Zákon ponechává na zaměstnavateli jako plátcí, které zdanitelné příjmy mají souvislost s výkonem závislé činnosti a které s výkonem práce a závislou činností souvislost nemají.

Pod ustanovení § 6 zákona nespádají např. úroky z půjček, které se zahrnují pod § 8. Rovněž sem nespádají úroky z vkladů zaměstnance u jeho zaměstnavatele, kde tyto úroky patří do daňového přiznání u příjemce, ani úroky z vkladů zaměstnance u banky, kde je zaměstnán (tyto úroky podléhají srážkové dani stejně jako úroky jiného klienta banky).

Sem patří i příjmy, které jako náhradu za ztrátu příjmů ze závislé činnosti (náhradu ušlé mzdy, náhradu za ztrátu na výděлку) vyplácí namísto zaměstnavatele jiný plátc, než u kterého poplatník vykonává nebo vykonával závislou činnost. Zaměstnavatelem ve smyslu zákona o daních z příjmů je tudíž např. pojišťovna, která vyplácí náhradu za ztrátu na výděлку ve smyslu pracovněprávních předpisů přímo zaměstnancům pojištěné organizace. To znamená, že i pojišťovna vyplácející náhrady (odškodnění) za ztrátu příjmů ze závislé činnosti nebo funkčních požitků má ze zákona povinnost srážet zálohy na daň nebo konečnou srážkovou daň jako samostatný plátc.

Podle § 6 zákona pod příjmy spádají i příjmy od budoucího zaměstnavatele typu náborových plateb nebo „podnikových“ stipendií se závazkem nastoupit do zaměstnání a vykonávat práci v určité době po skončení studia.

Mezi příjmy ze závislé činnosti patří výše uvedené příjmy bez ohledu na to, zda:

- a) jsou pravidelně nebo jednorázově vyplacené,
- b) je na ně právní nárok, či nikoliv (tzn. např. i dary zaměstnavatele svým zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce),
- c) zda je dostává zaměstnanec, nebo osoba, na kterou přešlo příslušné právo (zemře-li

zaměstnanec, považují se za příjem ze závislé činnosti mzdové nároky, které v rozsahu stanoveném zákoníkem práce přecházejí přímo na manželku nebo děti a nestávají se součástí dědictví),

- d) jsou zaměstnanci vyplaceni nebo jsou mu připsány k dobru (tzn. že zaměstnanec má právo s nimi disponovat), anebo spočívají v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance (např. na dobrovolné připojištění zaměstnanců na komerčním principu u pojišťovny, na důchodové připojištění do penzijních fondů),
- e) jde o příjmy zaměstnance vyplácené zaměstnavatelem z nákladů nebo ze zisku na způsob podílů zaměstnanců na hospodářských výsledcích, stravného nad limity uvedené v zákoně o cestovních náhradách, plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb, resp. obdobných prostředků na sociální účely apod.

Za příjmy ze závislé činnosti se považují i naturální požitky. Jestliže například zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci zdarma byt, oceňuje se tento požitek částkou, jakou by jinak zaměstnanec platil na nájemném. Jestliže byt poskytuje zaměstnanci za cenu nižší než obvyklou, potom se do základu daně zaměstnance zahrne rozdíl mezi obvyklou výší nájemného a nižší úhradou. Pokud však jde o přechodné ubytování poskytovaného zaměstnavatelem je příjmem zaměstnance rozdíl mezi hodnotou ubytování a nižší úhradou. Počínaje rokem 2008 jde o plnění od daně z příjmů osvobozené jen do částky 3 500 Kč měsíčně a nadále jen, pokud přechodné ubytování je v jiné obci, než kde má zaměstnanec bydliště. Část plnění přesahující od daně osvobozenou část je zdanitelných příjmem..

Zaměstnanec musí do zdanitelných příjmů také zahrnout 1 % (za každý i započatý kalendářní měsíc) ze vstupní ceny motorového vozidla (vč. DPH), které mu zaměstnavatel bezplatně poskytuje k používání pro služební i soukromé účely. Částka příjmu musí činit za každý měsíc nejméně 1 000 Kč. V částce ocenění 1 % ze vstupní ceny nejsou zahrnuty pohonné hmoty spotřebované pro soukromé jízdy.

Funkčními požitky se rozumí zpravidla platy či odměny za funkce, které nemají charakter příjmů ze závislé činnosti, a nositelé tohoto druhu příjmů nejsou v roli poplatníka s povinností dbát příkazů plátce při výkonu práce. Patří sem:

- funkční platy členů vlády, poslanců a senátorů Parlamentu ČR, poslanců Evropského parlamentu zvolených na území ČR a platy vedoucích ústředních úřadů státní správy,

- odměny za výkon funkce v orgánech obcí, v jiných orgánech územní samosprávy, státních orgánech, občanských a zájmových sdruženích, komorách a v jiných orgánech a institucích.

2.4 Předmětem daně nejsou

Náhrady cestovních výdajů zaměstnanců - jde především o náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zákoníkem práce, jakož i hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci na pracovních cestách. Jiné a vyšší cestovní náhrady než umožňuje zákoník práce, jsou zdanitelným příjmem u všech zaměstnanců.

Hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných podle zákoníku práce. Na ochranné nápoje má zaměstnanec nárok. Patří sem pitná voda v rozsahu, v jakém je zaměstnavatel povinen ji zajistit na ochranu zdraví zaměstnanců.

Zákoník práce zakazuje zaměstnavateli nahrazovat poskytování ochranných pracovních prostředků finančním plněním, a to i tehdy, kdyby s tím zaměstnanec souhlasil. Nezdánitelným plněním zaměstnavatele zaměstnanci je dále i hodnota poskytnutých stejnokrojů (např. u vojáků, železničářů) i obdoby stejnokrojů jako pracovního oblečení určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání (v hotelích a obchodech, ve zdravotnictví), a příspěvek na udržování těchto stejnokrojů, resp. pracovního oblečení. Aby pracovní oblečení mohlo být takto posuzováno, mělo by být vymezeno alespoň vnitřním předpisem.

Dále nejsou předmětem daně částky přijaté jako **záloha poskytnutá zaměstnanci na výdaje provedené jménem zaměstnavatele**, které musí zaměstnavateli vyúčtovat, a dále **částky, které zaměstnanec vynaložil jménem zaměstnavatele** a zaměstnavatel mu je poté v prokázané výši uhradil. V obou případech jde o částky, z nichž zaměstnanec nemá osobní prospěch. I zde jde o nezdánitelné plnění. Totéž platí i pro vstupní prohlídky zaměstnanců v případě, že zaměstnavatel neuhradí prohlídku přímo zdravotnickému zařízení, ale zprostředkovaně přes zaměstnance. Obdobně sem patří i úhrada výdajů za služební hovory ze soukromého telefonu zaměstnance.

Náhrady poskytované zaměstnancům podle zákoníku práce **za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce.**

2.5 Osvobození vztahující se k příjmům ze závislé činnosti

Obecné daňové osvobození se podle § 4 zákona vztahuje např. na nemocenské dávky, dávky v nezaměstnanosti, dávky státní sociální podpory, stipendia studujících poskytovaná z prostředků státního rozpočtu i obdobná zahraniční stipendia a podpory sociálního charakteru poskytovaná z prostředků nadací a občanských sdružení.

Pravidelně vyplácené důchody (starobní, invalidní apod.) z důchodového pojištění a ze zahraničního povinného pojištění stejného druhu jsou od daně osvobozeny až do úhrnné výše 36násobku minimální mzdy, která je platná k 1. lednu kalendářního roku. Částka přesahující tento limit je příjmem podle § 10.

Nezdanitelné jsou rovněž náhrady škod, avšak platby přijaté jako náhrada za ztrátu příjmu zdanitelné jsou. Zdanitelným příjmem ze závislé činnosti je i náhrada za ztrátu na výděлку podle zákoníku práce, a to i když je vyplácena v době, kdy zaměstnanec již není k plátci v pracovním poměru.

U zaměstnanců jsou dále od zdanění osvobozeny některé další příjmy uvedené v § 6 odst. 9 zákona, zejména:

1. Hodnota stravování poskytovaného „in natura“ (jako nepeněžní plnění) zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného zaměstnavatelem prostřednictvím jiných subjektů. Pokud by zaměstnavatel vyplácel zaměstnancům peněžní částky místo poskytování stravy, jsou vyplácené peněžní částky součástí příjmů zaměstnance ke zdanění, pokud ovšem nejde o peněžní částky stravného při pracovních cestách v rámci limitů podle zákona o cestovních náhradách, které nejsou předmětem daně.

2. Nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění anebo jako nedaňový náklad – ve formě možnosti používat rekreační zařízení, ať již zaměstnavatele nebo zaměstnavatelem pronajaté, včetně poskytnutí rekreačního zařízení prostřednictvím např. cestovních kanceláří; obdobně pokud jde o použití zdravotnických a vzdělávacích zařízení, dále předškolních zařízení (mateřských škol) pro děti zaměstnanců, tělovýchovných a sportovních zařízení, dále též

poskytnutí vstupenek na kulturní pořady a sportovní akce. V případě peněžitého plnění jde o peněžní částky, které jsou součástí příjmů zaměstnance ke zdanění.

Od roku 2004 platí roční limit 20 000 Kč pro zahraniční i tuzemskou rekreaci. Nezdanitelnost nepeněžního plnění formou poskytnutí rekreace, včetně zájezdů, je upravena tak, že z úhrnu hodnoty tohoto nepeněžního plnění poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci je od daně z příjmů ročně osvobozena částka 20 000 Kč. Částka přesahující roční limit je zdanitelným příjmem zaměstnance. Do limitu v případě rekreací u zaměstnance se proto zahrnuje i nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnanci např. pro jeho manželku.

3. Nepeněžní plnění formou darů z FKSP, anebo ze sociálního fondu nebo zisku po zdanění (anebo jako nedaňový náklad). Od daně je však z úhrnu hodnoty nepeněžních darů ročně osvobozena jen částka 2 000 Kč. Částka nepeněžních darů přesahující limit a peněžní dary v plné výši jsou zdanitelné. Dary lze poskytovat při těchto příležitostech:

- a) za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných obdobných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru, péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,
- b) při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Do pracovních výročí nelze zahrnout dobu výkonu práce konané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr,
- c) při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu,
- d) při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku.

4. Návaznost na výplaty z FKSP nebo ze sociálního fondu má i daňové osvobození příjmů do výše 500 000 Kč ve formě sociální výpomoci zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, za předpokladu, že tyto příjmy jsou vypláceny z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu (ze zisku po zdanění) anebo na vrub nedaňových nákladů za obdobných podmínek u zaměstnavatelů, na které se předpis o fondu kulturních a sociálních potřeb nevztahuje.

5. Částky vynaložené zaměstnavatelem na doškolení zaměstnance, které souvisí s podnikatelskou činností zaměstnavatele, jde o částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací, s výjimkou částek vynaložených na zvýšení kvalifikace.

6. Zvýhodnění poskytované svým zaměstnancům zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob (včetně zvýhodnění, které zaměstnanec dále uvedenou formou dostane pro rodinné příslušníky) ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek.

7. Hodnota přechodného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a to maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně.

Náhrada za ubytování na pracovní cestě podle zákona o cestovních náhradách není předmětem této daně.

8. Hodnota služby poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě dobrovolně prováděných srážek z čisté mzdy podle přání zaměstnance a zasílání na různé účely (penzijní připojištění, stavební spoření, výživné apod.).

9. Peněžní zvýhodnění v souvislosti s bezúročnými půjčkami nebo půjčkami s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroku, jedná-li se o návratné půjčky poskytnuté zaměstnanci na bytové potřeby do výše 100 000 Kč ročně nebo 20 000 Kč ročně, pokud je půjčka určena k překlenutí tíživé finanční situace, a u zaměstnance postiženého živelní pohromou do výše 1 000 000 Kč na bytové účely a do výše 200 000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace. Živelní pohromou pro účely zákona o daních z příjmů se rozumí nejen povodeň a zátopa, ale i nezaviněný požár a výbuch, blesk, vichřice, krupobití, sesouvání půdy atd.

10. Od 1. ledna 2008 se příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a částky pojistného na soukromé životní pojištění (pro případ smrti a nebo dožití věku nebo na důchodové pojištění) zahrnují do jednoho společného ročního limitu pro daňové osvobození ve výši 24 000 Kč. Podmínkou pro osvobození je, že se jedná o pracovněprávní nárok vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy.

11. Příjem získaný ve formě náhrady mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, do výše minimálního nároku určeného zvláštním právním předpisem upravujícím pracovně právní vztahy.

2.6 Vymezení působnosti zaměstnavatele v průběhu zdaňovacího období

Zaměstnavatel měsíčně posuzuje, které příjmy zaměstnance nejsou předmětem daně a které jsou od daně osvobozeny. Z příjmů, které jsou předmětem daně a které nejsou od daně osvobozeny, má povinnost vypočítat, srazit a odvést měsíční daňovou zálohu, anebo v zákonem vymezených případech konečnou srážkovou daň.

Zaměstnanec má právo u svého zaměstnavatele předložit podepsané Prohlášení poplatníka, které má význam zejména pro uplatnění slevy na dani a pro uplatnění daňového zvýhodnění na děti. Lze mít Prohlášení jen u jednoho z případných více souběžných zaměstnavatelů.

Zaměstnavatel podle obsahu Prohlášení sráží zálohu (ta pak může vycházet i v nulové výši), popř. namísto srážky zálohy vyplatí daňový bonus na děti, zatímco zaměstnavatel u zaměstnance bez Prohlášení musí nejprve posoudit, zda má vyčíslit a srazit daňovou zálohu, anebo zda jde o zaměstnance, kterému má být z příjmu sražena konečná srážková daň zvláštní sazbou.

Příjmy, z nichž se sráží konečná daň zvláštní sazbou, nevstupují do ročního zúčtování daňových záloh, ani do daňového přiznání.

Nemá-li zaměstnavatel od zaměstnance podepsané Prohlášení a v úhrnné výši plyne zaměstnanci od zaměstnavatele příjem nepřesahující 5 000 Kč hrubého v kalendářním měsíci, sráží zaměstnavatel z takového příjmu konečnou srážkovou daň sazbou 15 %. Zmíněný daňový režim srážkové daně se používá jen na:

- příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v němž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce,
- příjmy žáků a studentů z praktického výcviku,
- funkční požitky,
- příjmy vyplácené v souvislosti se současným dřívějším nebo budoucím výkonem závislé činnosti.

2.6.1 Zaměstnanec s prohlášením

Příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky, vyjma příjmů ze zahraničí, se zdaňují vždy u zdroje, a to zpravidla formou měsíční zálohy na daň. Zálohu na daň vypočítává a odvádí zaměstnavatel.

Daňovou zálohu vypočte zaměstnavatel z úhrnu měsíčního základu pro výpočet zálohy ze závislé činnosti a funkčních požitků, a to i v případě, že zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává práci např. na základě více pracovně právních vztahů. Doplatky mezd za léta minulá i jednorázové odměny se rovněž zahrnou do úhrnu měsíčního příjmu. Stejný princip platí pro zjištění měsíčního úhrnu příjmů i u zaměstnance bez Prohlášení.

Při výpočtu měsíční daňové zálohy zaměstnavatel u zaměstnance s Prohlášením přihlédne i k 1/12 slev na dani podle § 35ba zákona, avšak pouze jeden z případných více zaměstnavatelů, které poplatník v témže kalendářním měsíci má postupně za sebou.

V průběhu roku se nepřihlíží ke slevě na dani na manželku (manžela) s vlastním příjmem nepřesahujícím 68 000 Kč, k odpočtu darů, úroků z úvěrů na bytové potřeby, k nezdanitelné částce u poplatníka, který ze svého zaplatí na penzijní připojištění více než 6 000 Kč na zdaňovací období, k odpočtu částky na soukromé životní pojištění a dále k odpočtu částky členských příspěvků zaplacených odborové organizaci. Tyto odpočty je možné uplatnit až při ročním zúčtování nebo v daňovém přiznání.

2.6.2 Výpočet daňové zálohy z měsíční mzdy

Počátkem roku 2005 byla zrušena nezdanitelná částka ze základu na dítě(děti) v domácnosti a byla nahrazena jinou formou, a to tzv. daňovým zvýhodněním na dítě. Počínaje zdaněním za rok 2006 došlo k další významné změně ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků tím, že šest dalších nezdanitelných částek (odpočtů) ze základu daně (a to základní, na manželku – manžela, na částečný a plný invalidní důchod, na průkaz ZTP/P a na studium) bylo transformováno na slevy na dani. Počátkem roku 2008 došlo ke změně při výpočtu základu pro výpočet měsíční zálohy na daň. Základ daně se stanoví jako hrubý příjem zvýšený o pojistné na sociální pojištění a pojistné na zdravotní pojištění.

Pro výpočet zálohy na daň z příjmů postupujeme takto:

HRUBÁ MZDA

+ sociální pojištění placené zaměstnavatelem

+ zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem

= SUPERHRUBÁ MZDA

Ze základu se vypočte záloha na daň z příjmů, a to oddělením 15 % ze "superhrubé" mzdy, která je potom snižována o slevy na dani, a teprve potom je dále záloha na daň po slevě případně upravena o daňové zvýhodnění na děti.

„Čistou“ mzdu získáme tak, že z hrubé mzdy odečteme zálohu na daň, není-li po odpočtu slev na dani nulová, (případně přičtením daňového bonusu), pojistné na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění z hrubé mzdy. Je to vlastně mzda, která je zaměstnanci skutečně proplacena. Částka k výplatě je tedy čistá mzda po odečtení zálohy na mzdu a jiných srážek (stravenky, spoření apod.). Je to částka, která je vyplacena zaměstnanci.

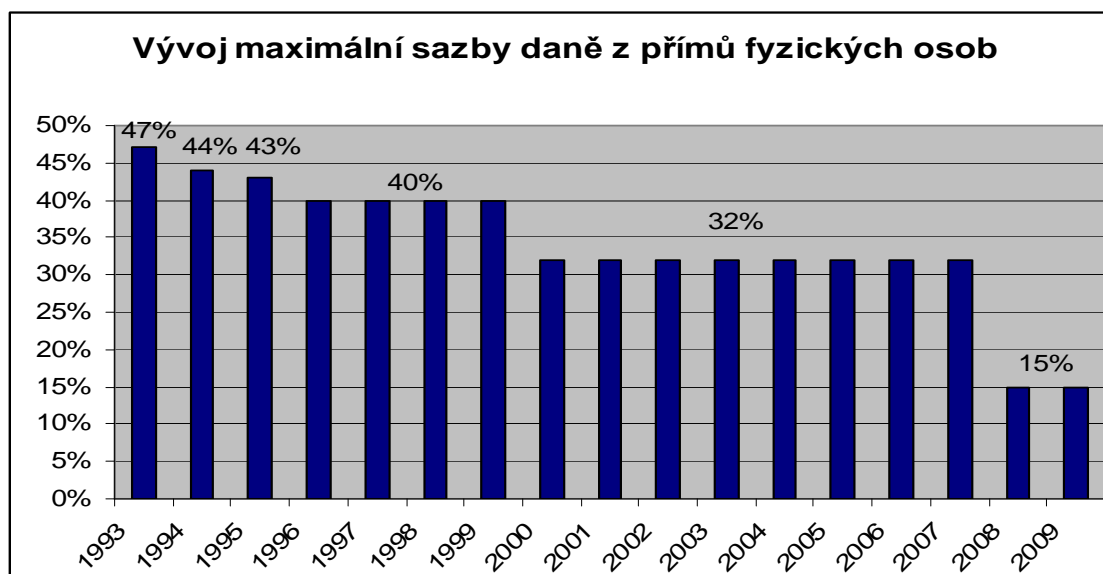
Sazba daně

Česká republika má přibližně deset milionů obyvatel, z toho cca pět milionů obyvatel se podílí na platbě daní z příjmů fyzických osob a z toho čtyři miliony zaměstnanců, kteří platí daně, z čehož vyplývá, že hlavní břemeno daňové zátěže v České republice nesou zaměstnanci.

Ve zdaňování příjmů fyzických osob došlo od roku 2008 ke změnám tím způsobem, že se upustilo od klouzavě progresivní stupnice daňové sazby se sazbami od 12 % do 32 % a zavedla se jednotná sazba daně z příjmů fyzických osob ve výši 15 %.

Následující graf zachycuje vývoj maximální sazby zdanění příjmů fyzických osob v období od roku 1993 (obrázek 2.1).

Obrázek 2.1



Zdroj: www.mfcr.cz

2.7 Super hrubá mzda

Pojem superhrubá mzda se poprvé objevil s prvními zprávami o tzv. reformě veřejných financí. Předně je třeba říci, že tento pojem není zakotven v žádném právním předpisu a prakticky se tedy jedná pouze o snahu o zlidovění nové metody výpočtu zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků. Tento pojem našel již v praxi své místo, ale je třeba si uvědomit, že se nejedná o mzdu, ale pouze o fiktivní navýšení základu daně pro výpočet daňové povinnosti.

Co vlastně superhrubá mzda znamená? Do konce roku 2007 se daň počítala z hrubé mzdy. Od roku 2008 to je ze součtu hrubé mzdy zaměstnance plus pojistného na sociální a zdravotní pojištění, které je povinen hradit za zaměstnance zaměstnavatel. Jednoduše řečeno – daň se odvádí z hrubé mzdy zvýšené o 35 % v roce 2008 a o 34 % v roce 2009 (pro tento rok byly schváleny odvody zaměstnavatele za zaměstnance na sociální pojištění ve výši 25 % z hrubé mzdy a zdravotní pojištění ve výši 9 % z hrubé mzdy zaměstnance). I přes rovnou daň 15 %, tak reálná sazba daně z příjmů fyzických osob dosahuje 20,1 % ($15 \times 0,134$). Princip superhrubé mzdy zakotvuje § 6 odst. 13 zákona o daních z příjmů.

Důvodem zavedení superhrubé mzdy byly mimo jiné snahy o vyšší transparentnost mzdových nákladů a o omezení administrativní zátěže podnikatelů spojenou s účtováním vedlejších mzdových nákladů v rámci jejich mzdového účetnictví.

Superhrubá mzda v roce 2008 = hrubá mzda * 1,35

Superhrubá mzda v roce 2009 = hrubá mzda * 1,34

2.7.1 Kdo má ze superhrubé mzdy prospěch?

Polepšili si všichni, největší efekt měla reforma u zaměstnanců s dětmi a vysokými příjmy: v případě platu 40 000 Kč měsíčně zaměstnanec zaplatil v roce 2008 na dani o 1209 Kč méně každý měsíc než v roce 2007, při platu 50 000 Kč se daň snížila o 1984 Kč a při platu 75 000 Kč obdrží zaměstnanec s jedním dítětem měsíčně dokonce o 3992 Kč více.

Relativně větší prospěch ze zavedení superhrubé mzdy a rovné daně v porovnání s bezdětnými zaměstnanci mají zaměstnanci s dětmi. Například zaměstnanec s 1 dítětem a hrubou měsíční mzdou 15 000 Kč vydělal na reformě 589 Kč měsíčně, při příjmu 20 000 Kč hrubého potom zaplatil na dani měsíčně o 408 Kč méně. Na vyšší daňové povinnosti mají výrazný vliv slevy na dani.

Důvodem zavedení superhrubé mzdy byla hlavně snaha o průhlednost mzdových nákladů. Zaměstnanec vždy viděl svoji tradiční hrubou mzdu a málokdy si uvědomil, že ve skutečnosti

je mu vzato mnohem víc. Zmíněných 25 + 9 procent před zavedením superhrubé mzdy nikdy neviděl.

Proč byla vlastně část daní (sociální a zdravotní pojištění jsou daněmi) dlouho skryta před zraky zaměstnance? Možná z důvodů, aby nevěděl, jak velkou částku ve skutečnosti platí. Kdo si neuvědomuje svoji daňovou zátěž, je loajálnější vůči sociálnímu státu. Tato úmyslná neprůhlednost nebyla českou specialitou, rozdělení daní ze mzdy na část formálně placenou zaměstnancem a zaměstnavatelem funguje ve většině zemí.

2.8 Slevy na dani podle § 35ba

- 24 840 Kč ročně na poplatníka,
- 24 840 Kč ročně na manželku (manžela) s nízkým příjmem (68 000 Kč za rok), se zvýšením na:
 - dvojnásobek 24 840 Kč ročně (tedy 49 680 Kč), pokud je manželka (manžel) držitelem průkazu ZTP/P,
 - 2 520 Kč ročně na vlastní částečnou invaliditu,
 - 5 040 Kč ročně na vlastní plnou invaliditu,
 - 16 140 Kč ročně pro držitele průkazu ZTP/P,
 - 4 020 Kč ročně pro studenty.

Stejně jako u odpočtů nezdanitelných částek dále platí, že poplatníci – nerezidenti mohou ze všech uvedených částek bez splnění dalších podmínek využít pouze základní slevu na dani 24 840 Kč ročně a slevu určenou pro studenty 4 020 Kč za rok. Pouze v případě, že jeho příjmy ze zdrojů na území ČR činily za uplynulý rok nejméně 90 % všech jeho příjmů (mimo příjmy, které nejsou předmětem daně a příjmy, které jsou od daně osvobozené, nebo příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně), může poplatník jedině v daňovém přiznání uplatnit po skončení roku slevu na dani i na manželku, na částečnou i plnou invaliditu či průkaz ZTP/P přiznané podle českých zákonů.

2.8.1 Sleva na dani na poplatníka (základní) – 24 840 Kč ročně, 2 070 Kč měsíčně

Základní celoroční sleva na dani u každého poplatníka činí 24 840 Kč. Celou tuto slevu může uplatnit bez omezení každý, i starobní důchodce. Je důležité si uvědomit, že za starobního důchodce se pro účely posouzení nároku na základní slevu na dani považuje jen

ten poplatník, který byl poživatelé starobního důchodu na počátku příslušného zdaňovacího období, nebo mu byl k tomuto datu starobní důchod zpětně přiznán.

Základní sleva na poplatníka se v plné výši odečte od celoroční daně také u poplatníka, jehož základ daně je tvořen příjmy dosaženými ze zaměstnání jen za část roku. Pokud zaměstnanec po část roku mzdu ani jiné příjmy ze závislé činnosti (nebo funkce) nebude pobírat, např. z důvodu nemoci nebo pro nezaměstnanost, a jiné příjmy zahrnované do daňového přiznání mít nebude, vznikne po skončení roku při ročním zúčtování záloh a daňového zvýhodnění zpravidla přeplatek na dani.

Pro výpočet daňové zálohy z měsíčního základu daně ze závislé činnosti a funkčních požitků se u zaměstnance s Prohlášením použije jedna dvanáctina slevy tj. 2 070 Kč měsíčně.

Ze všech slev na dani, je tato jediná, u níž není nutné sledovat počet kalendářních měsíců, ve kterých byly splněny podmínky pro její uplatnění. Pokud poplatníkovi vzniká na tuto slevu nárok, tak vždy na celou částku (nekrátí se). Platí to i v případech, kdy poplatník ke zdanění přiznává příjmy po ukončení studia, po mateřské dovolené, příjmy dosažené jen v části roku z důvodu dlouhodobé nemoci, nezaměstnanosti apod. A platí to i v případě, kdy poplatník v průběhu roku u zaměstnavatele nemohl využít nebo využil měsíční zálohovou slevu 1/12 této částky (2 070 Kč) a po skončení roku potom podává správci daně vlastní daňové přiznání, v němž v příslušném řádku uvede vždy částku 24 840 Kč.

2.8.2 Uplatnění slevy na manželku či manžela – 24 840 Kč ročně, měsíčně nelze

Tuto slevu může uplatnit poplatník, který žije ve společné domácnosti s manželkou (manželem), která(ý) buď nemá žádné vlastní příjmy, nebo její (jeho) vlastní příjmy nepřesáhnou částku 68 000 Kč.

Přihlíží se ke všem příjmům, jako např. k výši hrubé mzdy, k hrubým příjmům (tržbám) z podnikání, z pronájmu apod., dále i k důchodu ze sociálního zabezpečení (starobní, invalidní apod.), k nemocenským dávkám, mateřským dávkám a dávkám v nezaměstnanosti.

Nepřihlíží se zejména k rodičovskému příspěvku ani ke všem dávkám státní sociální podpory, ke zvýšení důchodu pro bezmocnost, ke stipendiu poskytovanému po dobu soustavné přípravy na budoucí povolání, k dávkám sociální péče, dávkám pomoci v hmotné nouzi, příspěvku na péči a sociální služby. V případě, že manželka (manžel) je účastníkem penzijního připojištění nebo stavebního spoření, nezahrnuje se do jejího příjmu ani státní příspěvek k těmto produktům.

Sleva se uplatní až po skončení zdaňovacího období, tj. kalendářního roku, v rámci ročního zúčtování daňových záloh, nebo v daňovém přiznání; v průběhu roku tyto slevy

z daňových záloh z měsíčního základu daně nelze uplatnit. Při ročním zúčtování daňových záloh by se roční sleva o příslušný počet dvanáctin krátila pouze v případě, že celoroční vlastní příjem manželky v roce sice nepřesáhl 68 000 Kč, ale manželkou poplatníka se stala až v průběhu kalendářního roku. Slevu na dani lze uznat jen ve výši násobku příslušného počtu dvanáctin za měsíce, na jejichž počátku manželství trvalo.

2.8.3 Uplatnění slevy na částečnou invaliditu

V případě, že poplatník pobírá částečný invalidní důchod z důchodového pojištění, nebo došlo k souběhu nároku na starobní a částečný invalidní důchod, lze od daně odečíst částku 2 520 Kč za rok (210 Kč za každý měsíc po vzniku nároku na částečný invalidní důchod, pokud byl částečný invalidní důchod přiznán v průběhu zdaňovacího období). Nárok na slevu se prokazuje přímo zaměstnavateli, jemuž poplatník podepsal Prohlášení. Případný souběh nároku na starobní a částečný invalidní důchod při pobírání starobního důchodu musí poplatník správci daně prokázat.

Částečný invalidní důchod se od 1. 1. 2010 považuje za invaliditu I. nebo II. stupně.

2.8.4 Uplatnění slevy na plnou invaliditu

Zákon umožňuje poplatníkovi odečíst od daně částku 5 040 Kč ročně (420 Kč za měsíc) za předpokladu, že pobírá plný invalidní důchod nebo jiný důchod, u něhož jednou z podmínek je invalidita, dále došlo-li k souběhu nároku na starobní a plný invalidní důchod, nebo je poplatník podle předpisů plně invalidní, ale jeho žádost byla zamítnuta z jiných důvodů než z důvodu invalidity. Za jiný důchod, u něhož jednou z podmínek je plná invalidita poplatníka, se považuje vdovský (vdovecký) důchod, na který má plně invalidní vdova (vdovec) nárok po uplynutí jednoho roku od smrti manžela (manželky).

Plný invalidní důchod se považuje od 1. 1. 2010 za invalidní důchod pro invaliditu III. stupně.

2.8.5 Uplatnění slevy držitelem průkazu ZTP/P

Jestliže je poplatník držitelem průkazu ZTP/P (zvláště těžké postižení s potřebou průvodce), může uplatnit slevu na dani v roční částce 16 140 Kč (1 345 Kč za měsíc), a to i v případě, že nepobírá invalidní důchod. Pokud držitel průkazu ZTP/P pobírá současně invalidní důchod nebo částečný invalidní důchod, slevy se kumulují. Nárok na slevu se prokazuje přímo zaměstnavateli, u něhož poplatník podepsal Prohlášení, a to předložením průkazu ZTP/P.

2.8.6 Sleva na dani u zaměstnanců soustavně se připravujících na budoucí povolání – žáci, studenti

Sleva činí 4 020 Kč ročně. Částka 335 Kč (1/12 z 4 020 Kč) se použije navíc vedle základní slevy po výpočtu daňové zálohy z měsíčního základu u plátce (zaměstnavatele), u kterého žák či student předložil Prohlášení. Nárok poplatníka na tuto slevu je limitován jeho věkem 26 let, při doktorském studiu 28 let.

Pro roční zúčtování daňových záloh je rozhodné, zda se celý rok u poplatníka jedná o soustavnou přípravu na budoucí povolání, anebo zda se o soustavnou přípravu na budoucí povolání jedná jen po část roku. Pro zjištění počtu měsíců v takovém případě rozhoduje vždy stav na počátku každého měsíce. Totéž platí v případě překročení věkové hranice 26 (28) let.

2.9 Daňové zvýhodnění na dítě

Novela zákona o daních z příjmů, zákon č. 669/2004 Sb. již s účinností od roku 2005 zavedla nový institut „daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem v domácnosti“. Daňové zvýhodnění na dítě se již ve zdaňovacím období 2005 odčítalo ve stanovené výši nikoliv od základu daně, ale přímo od vypočtené daně a nebo v jednotlivých kalendářních měsících u zaměstnanců od vypočtené zálohy na daň. Do té doby mohli rodiče uplatňovat nezdanitelné částky na děti a snížit si základ daně. Daňové zvýhodnění, na rozdíl od nezdanitelných částek, snižuje již vypočítanou daň.

Počátkem roku 2006 se daňové zvýhodnění odčítalo od daňové zálohy snížené o slevu podle § 35ba zákona s použitím § 38h odst. 3 zákona.

Základní podmínky, za kterých náleží poplatníkovi daňové zvýhodnění na vyživované dítě a způsob jeho uplatnění poplatníkem, jsou stanoveny v § 35c a § 35d zákona.

Daňové zvýhodnění činí:

- 10 680 Kč ročně na každé vyživované dítě (890 Kč na měsíc),
- u dítěte, které je držitelem průkazu ZTP/P, se zvyšuje uvedené daňové zvýhodnění na dvojnásobek.

V roce 2010 dochází ke zvýšení daňového zvýhodnění na dítě z 890 Kč na 967 Kč.

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě lze uplatnit jako slevu na dani nebo jako daňový bonus a také jako kombinaci zmíněných forem (v případě částečné slevy na dani a doplaceného bonusu).

Sleva na dani na vyživované dítě je omezena výši daňové povinnosti. Pokud je vypočítaná daňová povinnost nižší než možné daňové zvýhodnění, nastává možnost uplatnění daňového zvýhodnění, jakožto daňového bonusu.

Daňový bonus = poplatník neplatí daň, naopak dostává od správce daně peníze

Daňové zvýhodnění na dítě uplatňují zaměstnanci v podepsaném Prohlášení poplatníka. Zaměstnavatel vypočtenou zálohu na daň nejprve sníží o prokázanou částku slevy na dani a následně o částku měsíčního daňového zvýhodnění. Je-li však vypočtená záloha nižší než částka měsíčního daňového zvýhodnění, vyplatí zaměstnavatel vzniklý daňový bonus, tzv. zápornou daň.

Daňový bonus lze vyplatit zaměstnanci, jehož měsíční příjem ze závislé činnosti dosáhne výše poloviny minimální mzdy, tj. alespoň 4000 Kč. Měsíční vypočtený daňový bonus se vyplácí od 50 Kč (100 Kč za rok) avšak maximálně do 4350 Kč měsíčně. Maximální částka bonusu není omezena počtem dětí, ale stanovenou roční částkou 52 200 Kč.

Lhůty prokázání nároku u zaměstnavatele:

- do 30 dnů od narození dítěte,
- do 30 dnů od nástupu do zaměstnání,
- do konce kalendářního měsíce při osvojení nebo převzetí dítěte do péče nebo soustavné přípravě dítěte na budoucí povolání.

Podle zákona se považuje za vyživované dítě:

- dítě vlastní, osvojené nebo v péči, která nahrazuje péči rodičů,
- dítě druhého z manželů,
- vnuk (vnučka), pokud její (jeho) rodiče nemají příjmy, z nichž lze daňové zvýhodnění uplatnit,
- nezletilé dítě do dovršení 18 let,
- zletilé dítě do dovršení věku 26 let, které se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem.

Nárok na daňové zvýhodnění vzniká jednomu z rodičů, kteří žijí s dítětem ve společné domácnosti. Společnou domácnost tvoří občané, kteří spolu trvale žijí a společně hradí

náklady na své potřeby. Neznamená to však, že pokud je dítě dočasně mimo domácnost, nárok na zvýhodnění zaniká. Dítě se může mimo společnou domácnost zdržovat po dobu studia například v domově mládeže nebo studentské koleji. Podmínka společné domácnosti není plněna pouze trvalým bydlištěm. Rozhodující je jenom společné spoluzítí a hospodaření.

Nárok na daňové zvýhodnění náleží po dobu soustavné přípravy na budoucí povolání na středních a vysokých školách v České republice. Uplatnit daňové zvýhodnění mohou i rodiče dítěte, které studuje na vyšší odborné škole. Za studium se považuje i jednoletý kurz cizích jazyků s denní výukou.

Studovat může dítě i v cizině. Uplatňovat daňové zvýhodnění může rodič pouze tehdy, je-li studium na střední či vysoké škole v zahraničí postaveno podle rozhodnutí Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy ČR na roveň studia v České republice.

Daňové zvýhodnění lze uplatnit až do 31. 8., pokud dítě, které řádně ukončilo studium závěrečnou zkouškou, po dobu prázdnin nebylo ani jeden celý měsíc výdělečně činné, ani mu nevznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na podporu při rekvalifikaci. Pokud by dítě vykonávalo výdělečnou činnost po část měsíce a výdělečná činnost by netrvala od prvního do posledního dne v měsíci.

Nárok na daňové zvýhodnění nezanikne, pokud dítě po prázdninách pokračuje ve studiu. Nárok na daňové zvýhodnění zaniká zanecháním studia, vyloučením ze studia nebo nesplněním požadavků vyplývajících ze studijního programu.

Daňový nerezident České republiky může uplatnit daňové zvýhodnění na vyživované dítě v domácnosti – výlučně prostřednictvím daňového přiznání (nikoliv u zaměstnavatele), a jen za předpokladu, že úhrn všech jeho příjmů ze zdrojů na území ČR bude činit nejméně 90 % ze všech jeho celosvětových příjmů.

Pobírá-li poplatník ve stejném kalendářním měsíci mzdu postupně od více plátců daně, může přihlédnout k měsíčnímu daňovému zvýhodnění pouze jeden z nich.

2.10 Nezdánitelné částky ze základu daně podle § 15 zákona

Celkový základ daně poplatníků daně z příjmů fyzických osob umožňuje zákon snížit po skončení roku uplatněním (odpočtem) tzv. nezdánitelných částek. Nezdánitelné částky prokazují zaměstnanci zpravidla jedenkrát ročně při žádosti o roční zúčtování.

2.10.1 Uplatnění odpočtu hodnoty daru na vymezené účely

Jde o dary, které zaměstnanec poskytl obcím, krajům, organizačním složkám státu, na veřejné sbírky a dalším právnickým osobám na účely vyjmenované v § 15 odst. 1 zákona o daních z příjmů, a to zejména na financování vědy a vzdělání, výzkumných a vývojových účelů, kultury a školství, na policii, na požární ochranu, na účely sociální, zdravotnické, ekologické, humanitární, charitativní, tělovýchovné a sportovní, na podporu a ochranu mládeže, na ochranu zvířat, na účely náboženské, politickým stranám a hnutím, na odstraňování následků živelní pohromy na území ČR. Dále se odečte i hodnota darů fyzickým osobám s bydlištěm na území ČR provozujícím zdravotnické zařízení a zařízení na ochranu opuštěných nebo ohrožených druhů zvířat, a to na financování těchto zařízení.

Ročně se odečte hodnota těchto darů, činí-li alespoň 1000 Kč nebo více než 2 % ze základu daně. Maximálně však lze odečíst 10 % z celoročního daňového základu. Za dary se považují i nepeněžní dary včetně služeb. Není-li známa jejich cena, ocení se cenami obvyklými na trhu.

Dar lze poskytnout také fyzickým osobám, poživatelům invalidních důchodů a nezletilým dlouhodobě těžce zdravotně postiženým na zdravotnické prostředky nehrazené zdravotní pojišťovnou nebo rehabilitační a kompenzační pomůcky.

Darování se prokáže potvrzením příjemce daru o hodnotě a účelu daru, uzavřenou darovací smlouvou nebo potvrzením pořadatele sbírky. Účel použití daru se musí shodovat s účelem vyjmenovaným v zákoně.

V případě bezpříspěvkového dárcovství krve se jako dar ohodnocuje jeden odběr krve (plazmy, krevních destiček, kostní dřeně) částkou 2000 Kč. Zaměstnanec předkládá potvrzení transfuzní stanice o počtu odběrů v příslušném roce.

2.10.2 Odpočet úroků z úvěrů ze stavebního spoření nebo z hypotečního úvěru

Od roku 1998 se při výpočtu celoroční daně používá též zvláštní odpočet od základu daně, a to částky úroků zaplacených z úvěrů ze stavebního spoření nebo z hypotečních úvěrů na financování zákonem stanovených bytových potřeb na území ČR.

Bytovými potřebami podle zákona o daních z příjmů se rozumí:

- a) výstavba bytového domu, rodinného domu, nástavba a přístavba bytu,
- b) koupě pozemku s podmínkou zahájení výstavby do čtyř let od okamžiku uzavření úvěrové smlouvy,
- c) koupě bytového a rodinného domu,
- d) splacení členského vkladu, úhrada za převod členských práv,

- e) údržba a změna stavby bytového domu,
- f) vypořádání společného jmění manželů nebo vypořádání spoludědiců (předmětem vypořádání je získání nového bytu, domu i splacení jiného úvěru),
- g) splacení úvěru nebo půjčky použitých na financování bytových potřeb, tzv. refinancování úvěru.

Úhrnná částka úroků odčitatelných od základu daně ze všech úvěrů u poplatníků v téže domácnosti při uplatnění u zaměstnavatele nesmí překročit 25 000 Kč za každý měsíc placení úroků, tj. 300 000 Kč při placení úroků po celý kalendářní rok. Jestliže účastníky úvěrové smlouvy je více zletilých osob, uplatní odpočet buď jen jedna z nich celou částkou, nebo každá z nich, a to rovným dílem z celkové částky zaplacených úroků.

Další podmínkou je, že poplatník po celé příslušné zdaňovací období předmět bytové potřeby vlastnil (nebo alespoň spoluvlastnil) a bytový dům, rodinný dům nebo byt ve vlastnictví, v případě výstavby nebo změny stavby v době po nabytí právní moci kolaudačního rozhodnutí, užíval ke svému trvalému bydlení nebo ho k bydlení užíval druhý z manželů nebo některý z potomků, rodičů nebo prarodičů obou manželů. Pouze v roce nabytí vlastnictví uvedeného předmětu bytové potřeby postačuje, pokud jej poplatník vlastnil (spoluvlastnil) alespoň ke konci zdaňovacího období.

Podmínka vlastnictví nebo spoluvlastnictví jak při „výstavbě“, tak při „koupí“ je jednou z podstatných podmínek.

Při údržbě nebo změně stavby, jde-li o pronajatý byt nebo byt v užívání, platí pro uplatnění úroků rovněž podmínka užívání bytu.

V případě zakoupeného rodinného domu, který je využíván zčásti k bydlení a zčásti k pronájmu, může poplatník využít jen poměrnou část zaplacených úroků, vypočtenou např. poměrem využité podlahové plochy. Zaměstnanec je však povinen podat sám daňové přiznání.

Nezdanitelnou částku prokazuje poplatník každoročně nejpozději do 15. února potvrzením stavební spořitelny nebo banky o částce zaplacených úroků a výpisem z listu vlastnictví. V případě úhrady členského vkladu potvrzením o členství.

2.10.3 Nezdanitelná částka na penzijní připojištění se státním příspěvkem

Odpočet je konstruován jako částka, o kterou poplatníkem (zaměstnancem) zaplacený úhrn příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem přesáhne 6 000 Kč jako částku zaplacenou na kalendářní rok. Odpočet smí činit nejvýše 12 000 Kč po odpočtu státního příspěvku (6 000 Kč za kalendářní rok). Maximálního odpočtu dosáhne poplatník, který za

rok zaplatí na příspěvcích na své připojištění 18 000 Kč. Odpočet je celoroční v rámci ročního zúčtování bez ohledu na to, zda poplatník bude penzijně připojištěn celý rok, nebo jen část roku.

Může nastat situace, že poplatníkovi penzijní připojištění zaniklo bez nároku na penzi a současně mu bylo vyplaceno odbytné. V tomto případě jsou všechny částky zaplaceného penzijního připojištění, o které byl zaměstnanci snížen základ daně v minulých letech, příjmem zaměstnance zahrnovaným do ostatních příjmů. Zaměstnanec je povinen podat sám daňové přiznání.

2.10.4 Uplatnění odpočtu pojistného na soukromé životní pojištění

Počínaje rokem 2001 je možno uplatnit odpočty zaplaceného pojistného na soukromé životní pojištění, které jsou postaveny na částečně odlišných principech, než úlevy při placení příspěvků na penzijní připojištění. Důležitá je i zde legislativní zkratka „soukromé životní pojištění“, která zahrnuje tři druhy pojištění:

- na dožití určitého věku,
- na smrt a dožití určitého věku,
- na důchodové pojištění.

Dále musí být splněny základní podmínky spočívající v tom, že

- jde o pojistnou smlouvu sjednanou zaměstnancem s pojišťovnou
- v této smlouvě je sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících (po pěti letech) a současně
- nejdříve v roce dosažení věku 60 let.

Zákon stimuluje nejen zaměstnavatele k placení pojistného za zaměstnance zvláštními úlevami, ale též každého poplatníka tím, že po skončení roku může uplatnit zvláštní nezdanitelnou částku odpovídající pojistnému, které v souladu s pojistnou smlouvou na zdaňovací období zaplatil, nejvýše však lze odečíst 12 000 Kč.

K 1. květnu 2004 byla do zákona doplněna podmínka minimální pojistné částky pro možnost uplatnění odpočtu pojistného jako nezdanitelné částky. Pro pojistné smlouvy s pojistnou dobou od 5 do 15 let jde o částku alespoň 40 000 Kč a s pojistnou dobou nad 15 let jde o částku alespoň 70 000 Kč. Pojistné částky (jejich výše) v případě dožití smluveného věku jako pojistné plnění, jsou v pojistných smlouvách nebo pojistkách uváděny. U komerčního důchodového pojištění se za sjednanou pojistnou částku považuje odpovídající jednorázové plnění při dožití.

2.10.5 Odpočet nezdánitelné částky při placení členských příspěvků členem odborové organizace

Poprvé za rok 2004 bylo možné v rámci ročního zúčtování uplatnit další nezdánitelnou částku u zaměstnance, který je členem odborové organizace a platí členské příspěvky této organizaci v souladu se stanovami organizace. Musí přitom jít o odborovou organizaci, která obhájí hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců v rozsahu zákoníku práce.

Úhrn odpočtených zaplacených poplatků nesmí být vyšší než 1,5 % ročního úhrnu hrubé mzdy, včetně odměn a dalších zdanitelných příjmů, maximálně do výše 3 000 Kč ročně.

2.10.6 Odpočet úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání

Celoživotní vzdělávání umožňuje různými formami studia při zaměstnání, školení, kurzy nebo studijními programy zvýšit, doplnit, rozšířit vzdělání (kvalifikaci) všem osobám, které již opustily běžný školský vzdělávací systém. Dalším vzděláváním roste cena každé osoby na trhu práce.

Zákon č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, účinný od 1. 8. 2007, zastřešuje celou řadu obecně platných, již dříve vydaných právních předpisů, které pro tuto oblast mají vydány jednotlivé resorty, profesní komory nebo jiné organizace. V nich jsou individuálně stanoveny podmínky pro uznání dalšího vzdělávání v různých oborech.

Počínaje rokem 2007 mohou poplatníci po skončení zdaňovacího období využít možnosti odpočtu úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání. Odpočet je možný pouze v případě, že úhradu za zkoušku zaměstnanci nehradil zaměstnavatel. Zákon stanovil horní hranici uvedeného odpočtu na částku 10 000 Kč, u osob se zdravotním postižením na částku 13 000 Kč a osoba s těžším zdravotním postižením může uplatnit odpočet až do výše 15 000 Kč.

2.11 Roční zúčtování

Poplatník, který ve zdaňovacím období pobíral příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků, může po skončení zdaňovacího období (kalendářního roku) požádat plátce daně o provedení ročního zúčtování. Tito poplatníci nejsou povinni, ani sami dobrovolně nebudou podávat daňové přiznání.

Poplatníkovi, který nepožádá o roční zúčtování záloh, plátce daně roční zúčtování neprovede, a není-li poplatník povinen podat daňové přiznání, jeho daňová povinnost je splněna zálohami na daň sraženými z příjmů ze závislé činnosti.

O roční zúčtování záloh nemohou žádat zaměstnanci a příjemci funkčních požitků, kteří mají souběžně též příjmy z podnikatelské a jiné samostatné výdělečné činnosti, příjmy z pronájmu, příjmy z kapitálového majetku, z nichž se daň nesráží, a ostatní příjmy, pokud nejsou od zdanění osvobozeny a pokud úhrn těchto příjmů u nich činil za rok více než 6 000 Kč hrubého. Tito poplatníci podávají daňové přiznání.

Daňové přiznání musí podat zaměstnanec pobírající současně mzdu od dvou nebo více zaměstnavatelů (tj. prakticky zaměstnaný souběžně, nikoliv postupně za sebou). I v tomto případě se nepřihlédne k příjmu ze zaměstnání u souběžného zaměstnavatele jen tehdy, pokud srážel jen konečnou srážkovou daň 15 % při výdělcích nepřesahujících 5 000 hrubého v kalendářním měsíci.

O roční zúčtování může požádat poplatník, který:

- měl ve zdaňovacím období příjmy jen od jednoho plátce,
- pobíral příjmy od více plátců, ale jednotlivé zaměstnavatele ve zdaňovacím období měl postupně za sebou,
- podepsal u všech těchto plátců prohlášení k dani a to po nástupu k plátci do 30 dnů,
- neuplatňoval odečet úroků z hypotečního úvěru banky,
- písemně požádal o roční zúčtování posledního z plátců daně ve zdaňovacím období, nejpozději do 15. února po skončení posledního zdaňovacího období,
- nepodal nebo není povinen podat daňové přiznání.

Roční zúčtování provede poslední plátce daně (zaměstnavatel) na základě potvrzení o zdanitelných příjmech a o sražených zálohách od všech předchozích plátců daně ve zdaňovacím období, které je poplatník povinen předložit současně se žádostí o roční zúčtování v termínu do 15. února následujícího roku.

Pokud poplatník nepředloží v tomto termínu potvrzení o zdanitelných příjmech od předchozích plátců daně, roční zúčtování se neprovede.

Při ročním zúčtování počítá plátce provádějící zúčtování celoroční daň z úhrnu mezd, daňových základů, daňových záloh a z poskytnutého daňového zvýhodnění na dítě. Měl-li zaměstnanec v roce předchozího postupného zaměstnavatele (popř. více postupných zaměstnavatelů za sebou), musí se do údajů zahrnout i údaje z potvrzení vydaných

předchozími zaměstnavateli. Bez potvrzení od předchozích zaměstnavatelů nelze roční zúčtování provést.

Poplatník, který v průběhu roku z různých důvodů neuplatnil a neprokázal okolnosti pro uplatnění měsíčně uznatelných slev na dani a daňového zvýhodnění včas, anebo je vůbec nemohl uplatnit, protože např. po část roku nebyl zaměstnaný, může rozhodné okolnosti prokázat pro účely ročního zúčtování i dodatečně, nejpozději do 15. únory po skončení roku, u zaměstnavatele, u něhož o roční zúčtování žádá. Předpokladem je, že pro období pobírání těchto příjmů měl vždy podepsáno Prohlášení a v něm pouze opomenul uplatnit některou daňovou slevu nebo daňové zvýhodnění na děti, nebo pro její uplatnění nepředložil včas průkaz. Pokud Prohlášení neměl včas podepsáno a předloženo, ačkoliv nebyl zaměstnán souběžně u více zaměstnavatelů, a jednalo se v principu o pouhé opomenutí, může poplatník tento nedostatek vzniklý u posledního zaměstnavatele v roce napravit v rámci ročního zúčtování.

Z hlediska vlastní techniky provádění ročního zúčtování daně jde o to, že zaměstnavatel vypočítává celkovou roční daňovou povinnost zaměstnance se zahrnutím všech slev na dani, na které má zaměstnanec nárok v průběhu roku včetně daňového zvýhodnění na děti, ale také s možností zahrnutí i těch slev na dani, na něž zaměstnanec nemá nárok v průběhu roku, ale může je uplatnit až za celé zdaňovací období (jedná se zejména o slevu na dani na manželku (manžela), někdy též o slevu na poplatníka, který je starobním důchodcem a jehož roční výše důchodu nepřesáhne požadovaný limit) a také s možností uplatnění nezdanitelných částek základu daně, včetně hodnoty darů věnovaných právníckým nebo fyzickým osobám na účely vymezené zákonem. Poplatník musí předložit potvrzení příjemce o výši a účelu daru. Odpočet hodnoty daru smí činit nejvýše 10 % celoročního základu daně. Dále se přihlédne i ke skutečné, stavební spořitelnou nebo bankou potvrzené výši úroků ze stavebního spoření nebo z hypotečního úvěru, k částce, o kterou úhrn příspěvků zaměstnance ne penzijní připojištění se státním příspěvkem podle potvrzení penzijního fondu přesáhl na uplynulý rok částku 6 000 Kč při dodržení maximálního odpočtu 12 000 Kč a k pojistnému zaplacenému na „soukromé životní pojištění“ při dodržení dalších podmínek a maximálního odpočtu 12 000 Kč. Dále se přihlédne k zaměstnancem zaplaceným příspěvkům odborové organizaci (do limitu 3 000 Kč) a k úhradě zaměstnance za zkoušky ověřující dosaženou kvalifikaci. Odpočet nezdanitelných částek od základu daně, odpočet slev od vypočtené daně a daňového zvýhodnění na vyživované děti nezávisí na okolnosti, v kolika měsících v uplynulém roce byl poplatník zaměstnán. Tuto celkovou roční daňovou povinnost zaměstnance potom zaměstnavatel porovnává s výši záloh, které zaměstnanci byly v průběhu zdaňovacího období sráženy. A

pokud dojde k tomu, že výše záloh převyšuje celkovou daňovou povinnost zaměstnance, pak se mu částka záloh, která převyšuje jeho celkovou roční povinnost, vrátí jako jeho daňový přeplatek. Vznikne-li z ročního zúčtování přeplatek vyšší než 50 Kč, vrátí jej plátce poplatníkovi nejpozději při zúčtování mzdy za březen (čili prakticky nejčastěji v průběhu dubna). O částku přeplatku, vráceného z ročního zúčtování, sníží plátce daně nejbližší odvody záloh finančnímu úřadu, nejdéle do konce roku, nebo požádá finanční úřad o vrácení částky přeplatku. Nedoplatek na dani vzniklý z ročního zúčtování se od poplatníků nevybírám.

2.12 Společné zdanění manželů

Rok 2005 přinesl do zákona o daních z příjmů významnou novinku, která se okamžitě stala velmi populárním způsobem, jak snížit celkové daňové zatížení některých rodin. Společné zdanění manželů byla jedna z forem daňové optimalizace. Společné zdanění manželů se vztahovalo pouze na daň z příjmů, nemělo však vliv na platby zdravotního ani důchodového pojištění. Tyto platby se i nadále vypočítávaly ze skutečných příjmů každého z manželů. Touto novinkou bylo možnost uplatnění výpočtu daně ze společného základu daně manželů dle § 13a ZDP. Zavedení společného zdanění manželů bylo motivováno především snahou podpořit mladé rodiny s dětmi a jednoznačně nejvýhodnější bylo v situaci, kdy výše příjmů obou manželů byla výrazně rozdílná (např. v situaci, kdy manželka je na mateřské dovolené, pokud byl jeden z manželů bez příjmů např. nezaměstnaný, na rodičovské dovolené, pečoval o osobu blízkou a podobně). V tom to případě platilo, že celkové úspory na dani z příjmů manželů mohly dosáhnout i několika desítek tisíc korun.

Základní podmínkou pro možnost uplatnění společného zdanění manželů bylo, aby tito manželé vyživovali alespoň jedno dítě žijící s nimi v domácnosti. Pro možnost uplatnění společného zdanění manželů stačilo, aby byly podmínky pro uplatnění společného zdanění manželů splněny nejpozději poslední den zdaňovacího období. Společné zdanění manželů mohli uplatnit manželé, i když měli každý jiné trvalé bydliště.

Podle § 13a odst. 2 ZDP se rozuměl společným základem daně manželů součet dílčích základů daně podle § 6 – 10 ZDP upravených podle § 5 ZDP za oba manžele. Nezdánitelné části základu daně podle § 15 ZDP mohl uplatnit i ten z manželů, který neměl zdánitelné příjmy, jestliže jinak splňoval podmínky stanovené pro jejich uplatnění. Do společného základu daně z příjmů manželů tedy mohly vstoupit nejen příjmy ze závislé činnosti, ale i příjmy ze samostatné výdělečné činnosti, příjmy z kapitálového majetku, příjmy z pronájmu a

ostatní příjmy. Jestliže manželé nebo některý z nich ve zdaňovacím období, ve kterém uplatnili společné zdanění, u příjmů podle § 7 ZDP nebo § 9 ZDP vykázal daňovou ztrátu, mohl ji odečíst od základu daně podle § 34 ZDP (tedy během 5 bezprostředně následujících zdaňovacích období) ten z manželů, který ji vykázal. Platilo ovšem, že v okamžiku, kdy tuto ztrátu uplatnil, nesmělo být v těchto zdaňovacích obdobích uplatněno společné zdanění.

Jestliže byl alespoň jeden z manželů daňovým nerezidentem, mohli manželé společné zdanění uplatnit, jestliže úhrn všech příjmů obou manželů ze zdrojů na území ČR činil nejméně 90 % všech jejich příjmů s výjimkou příjmů, které nebyly předmětem daně z příjmů nebo byly od daně osvobozeny, nebo příjmů, z nichž byla daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně.

Společné zdanění uplatňoval každý z manželů ve svém daňovém přiznání, které podávali oba z manželů ve stejné lhůtě (do konce března, nebo do konce června, nikoliv ve stejný den). Celá myšlenka společného zdanění manželů byla velmi jednoduchá. Šlo o to vypočítat společný základ daně obou manželů, ten snížit o nezdanitelné části základu daně za oba manžele a následně se tento základ daně rozdělil na dvě poloviny, které samostatně zdanil každý z manželů ve svém daňovém přiznání. Rozdělením daňového základu na poloviny se daň vypočítávala pomocí nižší sazby daně, než jakou by musel použít sám živitel rodiny s vysokými příjmy. Po stanovení společného základu daně a jeho rozdělení na dvě poloviny a výpočtu daně uplatnil každý z manželů nárok na slevy na dani, které u něj přicházely v úvahu (nepracující manželka či manžel mohli na sebe uplatnit slevu na dani za poplatníka). Daňové zvýhodnění na dítě potom mohl uplatnit pouze jeden z manželů. Výsledkem společného zdanění manželů velmi často bývalo, že u jednoho z manželů vznikl přeplatek na dani a u druhého naopak nedoplatek. Požádal-li současně s podáním daňového přiznání jeden z manželů o převedení vratitelného přeplatku, který vznikl v důsledku zaplacených záloh na daň a uplatnění společného zdanění na osobní účet druhého z manželů, správce daně uskutečnil tento převod ke dni splatnosti daně druhého z manželů. To šetřilo poplatníkům čas i peníze, neboť pokud by nedošlo k zápočtu přeplatku jednoho z manželů na nedoplatek druhého, potom by manžel s nedoplatkem musel do termínu pro podání daňového přiznání zaplatit svoji daňovou povinnost, zatímco přeplatek druhého manžela byl vrácen až později (lhůta byla 30 dnů po doručení žádosti o vrácení přeplatku).

Podobně jako u „řádného“ daňového přiznání i při společném zdanění manželů mohla vzniknout oběma manželům povinnost hradit zálohy na daň z příjmů. Na tuto skutečnost pamatoval § 13a odst. 5 ZDP. Dle tohoto ustanovení platilo, že zálohy na daň z příjmů fyzických osob platil každý z manželů a to z příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitku

s tím, že poslední známou daňovou povinností při společném zdanění manželů se rozuměla daň připadající na každého z manželů.

Zálohy však neplatil manžel (manželka), který před společným zdaněním neměl zdanitelné příjmy kromě příjmů od daně osvobozených a příjmů zdaňovaných zvláštní sazbou daně. Toto ustanovení bylo vloženo do ZDP až po zavedení společného zdanění manželů, neboť hrozilo, že se povinnost hradit zálohy na daň z příjmů vztáhne i na manžela, který nemá žádné vlastní příjmy, nýbrž pouze ty, které na něj v rámci společného zdanění manželů převedl druhý z manželů.

Byly však určité situace, kdy společné zdanění manželů použít nešlo. Společné zdanění manželů nešlo uplatnit za zdaňovací období, jestliže alespoň jeden z manželů za toto zdaňovací období:

- měl stanovenou daň paušální částkou,
- měl povinnost stanovit minimální základ daně,
- uplatňoval způsob výpočtu daně podle § 13 a 14 ZDP (rozdělováním příjmů na spolupracující osoby a výpočtem daně z příjmů dosažených za více zdaňovacích období),
- uplatňoval slevu na dani podle § 35a nebo § 35b (při investičních pobídkách), nebo
- měl povinnost uplatnit postup uvedený v § 38gb (při prohlášení konkurzu nebo jeho zrušení).

Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, přijatý 19. září 2007, zrušil od roku 2008 možnost společného zdanění manželů. Využít společného zdanění manželů za rok 2007 byl možné naposledy. Společné zdanění manželů za rok 2008, které se podávalo roku 2009, již tedy možné nebylo. Výhodou společného zdanění manželů především bylo snížení daňové povinnosti.

Oba z manželů musí tedy podat vlastní daňové přiznání k dani. Přesto rodiny, které společné zdanění využívaly určitě většinou neprijdou zkrátka, mohou zaplatit na dani méně než v roce, ve kterém mohli využít společné zdanění manželů, a to díky podstatně vyšším slevám na dani.

3 Sociální a zdravotní pojištění

Ze mzdy je mimo zálohy na daň odváděno také sociální a zdravotní pojištění. Podrobné informace o výši těchto odvodů, způsobu výpočtu i vyměřovacích základech je popsáno následovně.

3.1 Zdravotní pojištění

Za zaměstnance odvádí pojistné na zdravotní pojištění zaměstnavatel ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu. Zaměstnanci srazí, i bez jeho souhlasu, z platu jednu třetinu 4,5 % této částky, zbývající dvě třetiny 9 % uhradí zaměstnavatel ze svých prostředků. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se rozumí plnění v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci.

Do vyměřovacího základu se nezahrnují tyto příjmy:

- náhrada škody podle zákoníku práce,
- odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytovaná na základě zvláštních právních předpisů, a odměna při skončení funkčního období náležející podle zvláštních právních předpisů,
- věnostní přídavek horníků,
- odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání,
- jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události,
- plnění poskytnutá požitavatel starobního nebo plného invalidního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

Pojistné se platí za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné v den, který je zaměstnavatelem určen pro výplatu mezd a platů za příslušný měsíc. U zaměstnavatele, kde je výplata rozložena na různé dny, je dnem splatnosti pojistného poslední den výplaty za uplynulý kalendářní měsíc. Není-li tento den určen, je pojistné splatné nejpozději do osmi dnů po uplynutí kalendářního měsíce, za nějž se odvede.

Minimálním vyměřovacím základem pro zaměstnance v pracovním poměru je minimální mzda.

Pokud je vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ, je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto základů. Má-li zaměstnanec více zaměstnavatelů, je povinen doplatit pojistné prostřednictvím toho zaměstnavatele, kterého si zvolí, a to vždy současně s odvodem pojistného v následujícím kalendářním měsíci. Pokud je vyměřovací základ nižší z důvodů překážek na straně organizace, je tento rozdíl povinen doplatit zaměstnavatel.

Minimální vyměřovací základ neplatí pro osobu:

- s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, které se poskytuje mimořádné výhody II. nebo III. stupně,
- která dosáhla věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje další podmínky pro jeho přiznání,
- která celodenně osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku,
- která současně vedle zaměstnání vykonává samostatnou výdělečnou činnost a odvádí zálohy na pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro osoby samostatně výdělečně činné,
- za kterou je plátcem pojistného stát.

Minimální vyměřovací základ zaměstnance se snižuje na poměrnou část odpovídající počtu kalendářních dnů, pokud:

- zaměstnání netrvalo po celý měsíc,
- zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro důležité osobní překážky v práci,
- zaměstnanec byl osobou, za kterou platí pojistné i stát, případně osobou s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením II. nebo III. stupně, nebo

osobou důchodového věku bez nároku na důchod, nebo osobou osobně, celodenně a řádně pečující o dítě do 7 let nebo o dvě děti do 15 let.

Stát je plátcem pojistného za:

- nezaopatřené děti,
- poživatele důchodu,
- příjemce rodičovského příspěvku,
- ženy na mateřské a rodičovské dovolené,
- uchazeče o zaměstnání včetně uchazečů o zaměstnání, kteří přijali krátkodobé zaměstnání,
- osoby pobírající dávku pomoci v hmotné nouzi, pokud nevykonávají výdělečnou činnost, nejsou v evidenci uchazečů o zaměstnání a nejde o poživatele starobního důchodu, plného invalidního důchodu, vdovského nebo vdoveckého důchodu, ani o poživatele rodičovského příspěvku nebo o nezaopatřené dítě,
- osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost), a rovněž za osoby, které o ně pečují, dále pak za osoby pečující o osoby mladší 10 let, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni I (lehká závislost),
- osoby konající základní (náhradní) službu v ozbrojených silách, nebo civilní službu a osoby povolané k vojenskému cvičení,
- osoby ve výkonu zabezpečovací detence nebo ve vazbě nebo osoby ve výkonu trestu odnětí svobody,
- osoby, které jsou plně invalidní nebo které dosáhly věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňují další podmínky pro přiznání plného invalidního důchodu nebo starobního důchodu a nemají příjmy ze zaměstnání, ze samostatné výdělečné činnosti a nepožívají žádný důchod z ciziny, nebo tento důchod nepřesahuje měsíčně částku ve výši minimální mzdy,
- osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku,
- mladistvé umístěné ve školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy,
- cizince, kterým bylo uděleno oprávnění k pobytu na území České republiky, pokud nemají příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti.

Maximální vyměřovací základ zaměstnance platí poprvé od roku 2008. Maximálním vyměřovacím základem zaměstnance je částka ve výši čtyřicetiosminásobku průměrné mzdy. Maximální vyměřovací základ zaměstnance je tvořen součtem vyměřovacích základů zaměstnance zjištěných v kalendářním roce, za který se maximální vyměřovací základ zjišťuje. Vypočtená částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Pro rok 2009 činí maximální vyměřovací základ 1 130 640 Kč (průměrná mzda 23 555 Kč * 48). Od 1. ledna 2010 do 31. prosince 2010 je stanoven strop odvodu sociálního pojištění na 72násobek průměrné mzdy, tedy na částku 1 707 048 Kč.

Přesáhne-li v kalendářním roce úhrn vyměřovacích základů zaměstnance maximální vyměřovací základ, neplatí zaměstnanec ani zaměstnavatel, u něhož bylo dosaženo maximálního vyměřovacího základu, v tomto kalendářním roce pojistné z částky, která přesahuje maximální vyměřovací základ.

Bylo-li dosaženo maximálního vyměřovacího základu z úhrnu příjmů zúčtovaných více zaměstnavateli, považuje se část pojistného zaplaceného zaměstnancem vypočtená z úhrnu vyměřovacích základů přesahujících maximální vyměřovací základ za přeplatek zaměstnance na pojistném.

Zaměstnavatel je povinen písemně potvrdit zaměstnanci na jeho žádost úhrn vyměřovacích základů za kalendářní rok, z nichž bylo za zaměstnance odvedeno pojistné, a to do 8 dnů ode dne obdržení žádosti.

3.1.1 Zdravotní pojištění v příkladech

Jestliže zaměstnanec v hlavním pracovním poměru pobírá mzdu ve výši 10 484 Kč. Je plátcem zdravotního pojištění. Jakou částkou se tedy podílí na zdravotním pojištění zaměstnanec a zaměstnavatel?

Hrubý příjem zaměstnance – vyměřovací základ pro výpočet pojistného 10 484 Kč.

Zaměstnavatel po zaokrouhlení na celé koruny nahoru odvede pojistné ($10\,484 \times 13,5\%$)
v částce 1 416 Kč.

Zaměstnanci strhne z platu ($1\,416 / 3$) 472 Kč

(tato částka odpovídá 4,5 % hrubé mzdy).

Zaměstnavatel uhradí ze svých prostředků ($1\,416 - 472$) 944 Kč

(tato částka odpovídá 9 % hrubé mzdy).

Je-li skutečný vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto základů. To znamená, že jestliže zaměstnanec má

uzavřen jeden pracovní poměr na dobu neurčitou na zkrácený úvazek s měsíčním výdělkem 3 200 Kč, jeho výdělek nedosahuje výše minimální mzdy. Výpočet pojistného je následující.

Zaměstnavatel odvede doplatek pojistného ve výši 13,5 % z částky $(8\,000 - 3\,200) \times 0,135$ což odpovídá částce 648 Kč.

Zaměstnavatel odvede pojistné ve výši $(8\,000 \times 13,5 \%)$ 1 080 Kč.

Zaměstnanci strhne z platu 1/3 pojistného ze skutečně dosaženého příjmu $(3\,200 \times 13,5 \%) / 3$ 144 Kč.

Zaměstnanci strhne dále doplatek pojistného $(144 + 648)$ 792 Kč.

Zaměstnavatel ze svých prostředků pak zaplatí $(1\,080 - 792)$ 288 Kč.

3.2 Sociální pojištění

Sociální pojištění, které odvádí zaměstnavatel za své zaměstnance zahrnuje:

- pojistné na nemocenské pojištění,
- pojistné na důchodové pojištění,
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Tabulka 3.1: Sazby pojistného

Pojistné	2008	2009
<i>Zaměstnanec</i>	8 %	6,5 %
Nemocenské pojištění	1,1 %	0 %
Důchodové pojištění	6,5 %	6,5 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	0,4 %	0 %
<i>Zaměstnavatel</i>	26 %	25 %
Nemocenské pojištění	3,3 %	2,3 %
Důchodové pojištění	21,5 %	21,5 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	1,2 %	1,2 %

Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období.

Vyměřovací základ, maximální vyměřovací základ, položky nezahrnované do vyměřovacího základu se shodují s informacemi popsány u zdravotního pojištění. Nutno ještě zmínit, že minimální vyměřovací základ u sociálního pojištění neexistuje.

Přesáhne-li v kalendářním roce úhrn vyměřovacích základů zaměstnance maximální vyměřovací základ a zaměstnanec je v tomto roce zaměstnán:

- jen u jednoho zaměstnavatele, neplatí zaměstnanec v tomto kalendářním roce pojistné z částky, která přesahuje tento maximální vyměřovací základ, to platí i v případě více zaměstnání v kalendářním roce, avšak u téhož zaměstnavatele,
- u více zaměstnavatelů, považuje se pojistné zaplacené zaměstnancem z úhrnu jeho vyměřovacích základů ze všech zaměstnání, který přesahuje tento maximální vyměřovací základ, za přeplatek na pojistném, tento přeplatek však nemůže být vyšší než částka, která byla zaměstnanci z jeho příjmů sražena na pojistném.

Zálohy na pojistné se platí na jednotlivé celé kalendářní měsíce. Záloha na pojistné je splatná od prvního dne kalendářního měsíce, na který se platí, do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.

3.2.1 Sociální pojištění v příkladu

V roce 2009 zaměstnanec v hlavním pracovním poměru pobírá mzdu ve výši 10 500 Kč. Jakou částkou se podílí na sociálním pojištění zaměstnanec a zaměstnavatel?

Hrubý příjem zaměstnance 10 500 Kč.

Zaměstnanec po zaokrouhlení na celé koruny nahoru odvede pojistné $(10\,500 \times 6,5 \%)$ v částce 683 Kč.

Zaměstnavatel po zaokrouhlení na celé koruny nahoru odvede pojistné $(10\,500 \times 25 \%)$ ve výši 2 625 Kč.

3.2.2 Sociální pojištění odkrojí z výplaty největší kus

Daně zasahují do našeho každodenního života. Výše daní výrazně ovlivňuje podnikatelský duch v zemi. Finanční částku, kterou odvedeme na dani z příjmů fyzických osob či na sociálním pojištění, najdeme na výplatní pásce nebo vypočítáme v daňovém přiznání.

Ještě více však zaplatíme státu na dani z přidané hodnoty a spotřební dani. Celkovou výši daňových odvodů tak jenom tušíme. A fakt, že sociální pojištění odvádí v nezanedbatelné výši i zaměstnavatel, mnozí zaměstnanci ani neregistrují. Právě výše sociálního pojištění stojí při debatách o celkové daňové zátěži lidí trochu stranou. Neprávem, protože obyvatelé většiny evropských zemí odvedou na sociálním pojištění vyšší částku než na dani z příjmů fyzických osob.

Sociální pojištění je v Evropě oproti ostatním vyspělým zemím OECD vysoké. Z těchto vybraných finančních prostředků stát financuje životní situace, kdy člověk potřebuje podat pomocnou ruku - nemoc, nezaměstnanost a především penze. Mezi jednotlivými členskými

zeměmi jsou však veliké rozdíly ve výši financování sociálních situací. Většina občanů samozřejmě odvede do systému více peněžních prostředků, než čerpá.

Tabulka 3.2: Souhrnná výše sociálního pojištění hrazeného zaměstnancem v roce 2008 (v %)

Země	Sociální pojištění	Země	Sociální pojištění
Polsko	25,6	Dánsko	11,2
Nizozemí	21,4	Portugalsko	11
Německo	20,85	Itálie	9,2
Rakousko	18,1	Velká Británie	9,2
Řecko	16	Norsko	7,8
Turecko	15	USA	7,65
Švýcarsko	14,4	Kanada	7,55
Belgie	14	Korea	7,1
Lucembursko	14	Švédsko	7
Francie	13,6	Finsko	6,5
Maďarsko	13,5	Španělsko	6,35
Slovensko	13,4	Irsko	5,1
Česko	12,5	Island	4,2
Japonsko	11,85	Nový Zéland	1,2

Zdroj: www.mesec.cz

V tabulce je uvedená souhrnná platba na sociální pojištění hrazené pouze zaměstnancem. Protože systém sociálního pojištění se v jednotlivých zemích výrazně liší, uvádí tabulka jednotnou sazbu. Například v Česku se odvádí zvlášť zdravotní pojištění 4,5 % (pro rok 2008) a zvlášť sociální pojištění 8 % (pro rok 2008), v tabulce je tak uvedeno 12,5 %. V některých zemích je zavedena pouze jedna sazba, v jiných zemích je sazeb podstatně více – například zdravotní pojištění, pojištění nezaměstnanosti, nemocenské pojištění, důchodové pojištění. Všechny tyto sazby jsou zavedeny samostatně.

Souhrnná sazba sociálního pojištění je uvedena u průměrné mzdy. V některých zemích je stejná pro jakkoliv vysokou mzdu, v jiných nikoliv. Například jsou zavedeny stropy, kdy nad 1,5 nebo 3násobek průměrné mzdy se již sociální pojištění neplatí nebo minimální mzda podléhá nižšímu sociálnímu pojištění.

Pro státní pokladnu je sociální pojištění výhodné v tom, že se nedá snižovat různými odpočitatelnými položkami či slevami jako daně z příjmů. Navíc jeho odvod či kontrola je jednoduchá a úniky jsou tedy (narozdíl od DPH či spotřební daně) minimální.

Odvod sociálního pojištění leží z větší míry na zaměstnavateli, který musí pojištění srazit a odvést za svého zaměstnance, čímž se výrazně zvyšují jeho mzdové náklady. Nejvíce na

sociálním pojištění odvedou v souhrnu občané v Itálii a Česku. V Česku je to dokonce 47,5 %. V Česku je totiž nejvyšší sazba sociálního pojištění hrazeného zaměstnavatelem – 25 %. Nejméně v souhrnu na sociálním pojištění odvedou občané v Irsku a na Novém Zélandu.

Z největší části plynou peníze vybrané ze sociálního pojištění na výplatu důchodů, které jsou ve všech zemích Evropské unie alespoň z části založené na průběžném systému financování, kdy současně pracovní aktivní občané vydělávají na důchody penzistů.

Jednotlivé členské země Evropské unie poskytují svým občanům propracovanou sociální síť. Mnoho Evropanů si to ovšem vůbec nepřipouští. Všechny členské mimoevropské země OECD (Austrálie, Japonsko, Kanada, USA, Korea a Nový Zéland) mají podstatně nižší výdaje sociální povahy. Spousta státních dávek není vůbec zavedena a celý sociální systém je jednodušší, současně je celkové daňové zatížení v zemi nižší. Občané jsou více vedeni k odpovědnosti a jenom na nich záleží, jaké pojištění si uzavřou a v jaké výši či jak se zabezpečí na stáří. Na druhou stranu na to doplácí řada občanů. Například trvalým problémem v USA je zdravotní péče pro 43 milionů zdravotně nepojištěných občanů, kteří si jen výjimečně mohou dovolit platit za zdravotní péči z vlastních zdrojů.

3.3 Maximální vyměřovací základ v příkladech

Příklad na maximální vyměřovací základ u jediného zaměstnavatele:

V roce 2009 v čele společnosti stojí ředitel, který zároveň pobírá příjmy za funkci ve správní radě. V úhrnu má příjem 120 000 Kč měsíčně. Tento příjem je předmětem daně a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Pro účely pojištění jde o vztah zaměstnance a zaměstnavatele (ať už jde o ředitele nebo člena správní rady). Pojistné se odvádí z úhrnu příjmů až do dosažení maxima.

V měsících leden až září odvádí zaměstnavatel plné pojistné z částky 120 000 Kč. Tím se dosáhne odvodu z částky 960 000 Kč (vztaženo k celému kalendářnímu roku). Do výše maximálního vyměřovacího základu zbývá částka:

$$1\,130\,640\text{ Kč} - 1\,080\,000\text{ Kč} = 50\,640\text{ Kč}$$

Protože zaměstnavatel zúčtuje v říjnu 2009 částku 120 000 Kč (jako v každém z předchozích měsíců), pojistné odvede jen z částky 50 640 Kč. Pokud by zaměstnavatel opomenul ukončit platbu pojistného za tohoto zaměstnance (např. by v říjnu odvedl z plných 120 000 Kč a nikoliv ze 50 640 Kč), šlo by o chybný odvod. Vrácení pojistného z chybného

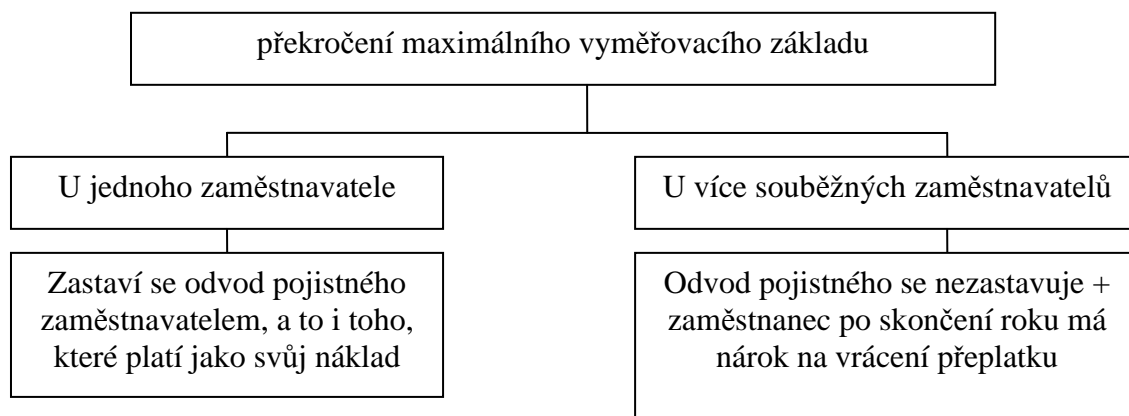
odvodu by řešil zaměstnavatel se zdravotní pojišťovnou (nelze tuto chybu řešit podle postupu při vrácení přeplatku).

V měsících listopad a prosinec stanovuje zaměstnavatel zaměstnanci nulový vyměřovací základ, avšak nadále jej eviduje jako přihlášeného zaměstnance (uvádí jej např. do přehledu).

Od roku 2008, kdy byl zaveden maximální vyměřovací základ, se situace daleko zkomplikovala. V předchozím odstavci jsem ukázala případ, kdy maximální vyměřovací základ byl přesažen u jednoho zaměstnavatele. Znovu si připomeňme, že i u zaměstnanců je maximální vyměřovací základ vždy stanoven na celý kalendářní rok, ačkoli jejich rozhodným obdobím je kalendářní měsíc.

Při souběhu více zaměstnání může nastat více variant, které si nejprve ukážeme na schématu (schéma 3.1).

Schéma 3.1: Aplikace maximálního vyměřovacího základu zaměstnance



Zdroj: Vančurová A, Klazar S., Sociální a zdravotní pojištění - úvod do problematiky

Jak jsem již uvedla, v případě, kdy bude maximální vyměřovací základ přesažen u jediného zaměstnavatele, příjmy zaměstnance nad tento limit už nebudou vyměřovacím základem a nebude z něho odváděno pojistné. Z tohoto postupu bude mít dvojí výhodu zaměstnanec, jednak už mu zaměstnavatel nebude srážet sociální pojistné z jeho mzdy, ale při současné konstrukci daně z příjmů fyzických osob se mu rovněž sníží jeho základ daně z příjmů, a tedy i zaměstnavatelem sražená záloha. Výhodu bude mít i zaměstnavatel, protože se mu sníží jeho náklady, neboť už nebude muset odvádět pojistné za tohoto zaměstnance.

Může nastat samozřejmě situaci, že zaměstnanec v průběhu kalendářního roku změní zaměstnavatele. Pokud by zaměstnanec v průběhu roku začal pracovat pro jiný podnik téže

skupiny, na postupu ilustrovaném v předchozím příkladu by se nic nezměnilo za předpokladu, že zaměstnavatelé by spolu řádně komunikovali.

Zcela odlišná bude situace, kdy k překročení vyměřovacích základů dojde až při souběhu více zaměstnavatelů, aniž by došlo k „pouhé“ výměně zaměstnavatele. V tomto případě budou všichni zaměstnavatelé odvádět sociální pojistné po celé rozhodné období v neredukované výši a využití maximálního vyměřovacího základu je ponecháno na iniciativě zaměstnance. Je jen na něm, aby si zjistil, že při součtu vyměřovacích základů od všech zaměstnavatelů překročil maximální roční vyměřovací základ. Pak musí podniknout kroky k tomu, aby mu byl přeplatek na pojistném vrácen. Situaci opět budu ilustrovat příkladem.

Zaměstnanec pracuje u jednoho zaměstnavatele do konce června a následně přijme zaměstnání u dalšího zaměstnavatele. U jednoho i druhého zaměstnavatele dosahuje příjmu 150 000 Kč měsíčně.

U prvního zaměstnavatele dosáhl zaměstnanec příjmu 900 000 Kč a nedosáhl tak na maximálního vyměřovacího základu. U druhého zaměstnavatele má stejný úhrn příjmů započitatelných do vyměřovacího základu ve výši 900 000 Kč. Přeplatek je stanoven ve výši:

Přeplatek zdravotního pojištění:

$$4,5 \% z (900\,000 + 900\,000 - 1\,130\,640) \text{ Kč} = 30\,121 \text{ Kč}.$$

Přeplatek sociálního pojištění:

$$6,5 \% z (900\,000 + 900\,000 - 1\,130\,640) \text{ Kč} = 43\,508 \text{ Kč}.$$

Částka přeplatku musí být potvrzena zaměstnavatelem, který je povinen písemně potvrdit zaměstnanci na jeho žádost úhrn vyměřovacích základů, z nichž bylo odvedeno pojistné. Pokud zaměstnanec nepředloží potvrzení zaměstnavatele nebo bude zjištěno, že potvrzení je chybné, přeplatek v požadované výši nebude vrácen.

O vrácení přeplatku na pojistném může samozřejmě požádat jen zaměstnanec, a tak zaměstnavatelé z překročení vyměřovacího základu jejich zaměstnance nemají žádný prospěch.

Pokud by zaměstnanec v průběhu roku změnil zdravotní pojišťovnu, musel by žádost podat u každé z nich a každá by vracela pojistné v poměru podle délky pojištění.

3.4 Slevy na pojistném

V rámci protikrizových opatření se zavádějí od prvního srpna 2009 slevy pro zaměstnavatele na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Cílem uplatnění slev na pojistném je zlevnit náklady na pracovní sílu u zaměstnanců s nižšími a průměrnými příjmy, a tím přispět k udržení zaměstnanosti.

Opatření je schváleno jako dočasné - je omezeno obdobím do konce roku 2010 a poprvé náleží za měsíc srpen 2009. Za měsíce leden až červenec 2009 mají zaměstnavatelé nárok na mimořádnou slevu na pojistném, která má přinést zaměstnavatelům výraznou jednorázovou úsporu na nákladech.

Uplatnit slevu na pojistném je právo zaměstnavatele, nikoliv jeho povinnost. Úhrn slev na pojistném může uplatnit na předepsaném tiskopisu jen do dne splatnosti pojistného za kalendářní měsíc, tj. úhrn slev na pojistném za měsíc srpen 2009 a mimořádnou slevu na pojistném za měsíce leden až červenec 2009 do 20. 9. 2009, úhrn slev na pojistném za měsíc září 2009 do 20. 10. 2009 atd. Pokud tak neučiní ve stanovené lhůtě, nemůže ji uplatňovat dodatečně, ani zpětně.

Nárok na slevu na pojistném má zaměstnavatel za každého zaměstnance:

- který je účasten nemocenského pojištění,
- který má vyměřovací základ nižší než 1,15 násobek průměrné mzdy zaokrouhlený na celé stokoruny směrem nahoru – pro rok 2009 se jedná o vyměřovací základ nižší než 27 100 Kč,
- jehož zaměstnání trvalo po celý kalendářní měsíc,
- jehož zaměstnání mělo trvat déle než 3 kalendářní měsíce a
- který nevykonává zaměstnání malého rozsahu (i když je z titulu tohoto zaměstnání účasten nemocenského pojištění).

Při souběhu více zaměstnání u jednoho zaměstnavatele je možné uplatnit slevu pouze jednou, vyměřovací základy ze všech zaměstnání se sečtou. Nárok na slevu na pojistném nemá zaměstnavatel, který vstoupil do likvidace, nebo vůči němuž bylo vydáno pravomocné rozhodnutí o prohlášení konkursu na jeho majetek, a to od prvního dne kalendářního měsíce, kdy tyto skutečnosti nastaly. Dále sleva na pojistném nenáleží za zaměstnance od kalendářního měsíce, kdy byla doručena výpověď nebo uzavřena dohoda o rozvázání pracovního vztahu anebo bylo učiněno vyrozumění o skončení pracovního poměru ve zkušební době.

Výše slevy na pojistném v kalendářním měsíci za jednotlivého zaměstnance činí 3,3 % rozdílu mezi 1,15 násobkem průměrné mzdy (se zaokrouhlením na celé stokoruny směrem nahoru) a vyměřovacím základem zaměstnance. Nejvýše však činí 25 % jeho vyměřovacího základu. Takto vypočtená sleva na pojistném se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Za zaměstnance, jehož vyměřovací základ se rovná 1,15 násobku průměrné mzdy nebo je vyšší, se tedy sleva neposkytuje. Průměrná mzda v posledním čtvrtletí roku 2008 byla 23 482 Kč. Sleva pro rok 2009 se tedy dotýká těch zaměstnanců, kteří berou méně než 27 100 Kč.

Mimořádná sleva na pojistném se stanoví jako úhrn slev na pojistném za kalendářní měsíce leden až červenec 2009 za splnění výše uvedených podmínek v jednotlivých měsících a náleží pouze za zaměstnance, u nichž zaměstnání trvalo k 31. 8. 2009, přičemž se přihlíží ke všem zaměstnáním, která trvala v těchto kalendářních měsících.

V souvislosti se zavedením slevy na pojistném je také novelizován zákon o daních z příjmů, v tom, že se § 6 doplňuje tak, aby bylo jednoznačně vyjádřeno, že slevy na pojistném včetně mimořádné slevy na pojistném se týkají pouze zaměstnavatelů a nikoliv zaměstnanců. Základem daně u zaměstnanců zůstává nadále superhrubá mzda a k hrubé mzdě zaměstnance se připočte pojistné, které platí za zaměstnance zaměstnavatel, nesnížené o slevy na pojistném. Slevy na pojistném tedy nemají žádný dopad na stanovení superhrubé mzdy jako základu pro daň z příjmu.

Navrhované změny vedoucí ke zlevnění pracovní síly se mají týkat velké části zaměstnanců. Tito mohou být v případě ztráty zaměstnání nejvíce ohroženi dopady hospodářské krize. Novela zákona by tak mohla přispět ke snížení nezaměstnanosti a s tím spojené potřeby výplat sociálních dávek.

3.4.1 Sleva na pojistném v příkladech

Průměrná mzda 23 556 Kč \times 1,15 = zaokrouhleno na celé stokoruny nahoru 27 100 Kč

Zaměstnanec má minimální mzdu 8000 Kč. Sleva na sociálním pojištění by pro jeho zaměstnavatele činila $(27\,100 - 8\,000) \times 0,033 = 630$ Kč.

Zaměstnanec se mzdou 18 000 Kč. Sleva na sociálním pojištění by pro jeho zaměstnavatele činila $(27\,100 - 18\,000) \times 0,033 = 300$ Kč.

Zaměstnanec se mzdou 25 000 Kč. Sleva na sociálním pojištění by pro jeho zaměstnavatele činila $(27\,100 - 25\,000) \times 0,033 = 69$ Kč.

Podle přijatého návrhu změn pro rok 2010 se ruší sleva na pojistném na sociální zabezpečení pro zaměstnavatele, která byla zavedena v roce 2009 a počítalo se s ní pro rok 2009 a 2010.

3.5 Náhrada mzdy

Náhrada mzdy náleží zaměstnancům v pracovním poměru nebo zaměstnancům činným na základě dohody o pracovní činnosti, a to v době prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. V mezích uvedeného období však náhrada mzdy přísluší pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny (respektive za směny) a za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí.

Právo na náhradu mzdy, avšak pouze v poloviční výši, přísluší v případech, jestliže si zaměstnanec přivodil dočasnou pracovní neschopnost.

Zákonem stanovená (základní) výše náhrady mzdy:

- *při dočasné pracovní neschopnosti:*
 - za prvé 3 pracovní dny (směny) náhrada mzdy nepřísluší,
 - od 4. pracovního dne (směny) náhrada mzdy přísluší ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku
- *při karanténě:*
 - za první 3 pracovní dny (směny) náhrada mzdy přísluší ve výši 25 % průměrného redukovaného výdělku,
 - od 4. pracovního dne (směny) přísluší náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku.

Období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) pravidelně začíná v den vzniku pracovní neschopnosti (nařízení karantény), s jedinou výjimkou, kdy pracovní neschopnost vznikla ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, neboť v takovém případě počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy až následujícím kalendářním dnem. Vznikne-li pracovní neschopnost ve svátek nebo v den, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, počítá se období 14 kalendářních dní od tohoto dne.

Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného výdělku zaměstnance. Průměrný výdělek se tedy zjišťuje jako průměrný hrubý hodinový výdělek dosažený zaměstnancem v rozhodném období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí (u konta pracovní doby 12 měsíců bezprostředně předcházejících vyrovnávacímu období). Vychází se tedy ze stejného

průměrného výdělku, který zaměstnavatel používá pro stanovení například náhrady mzdy nebo platu při jiných překážkách v práci, pro dovolenou nebo pro příplatky.

Průměrný hrubý hodinový výdělek se pro účely náhrady mzdy dále upraví jeho redukcí, a to obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského, tedy pomocí hodinových redukčních hranic odvozených z denních redukčních hranic pro nemocenské. Hodinové redukční hranice pro náhradu mzdy se stanoví tak, že se denní redukční hranice pro nemocenské vynásobí koeficientem 0,175 a zaokrouhlí na haléře nahoru. Redukční hranice pro nemocenské na příslušný kalendářní rok se vyhlašují ve Sbírce zákonů sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí vždy ve 2. pololetí.

Tabulka 3.3: Výše redukčních hranic (RH) pro rok 2009

RH pro nemocenské (denní)	× 0,175	Pro náhradu mzdy (hodinové)
786 Kč	× 0,175	137,55 Kč
1 178 Kč	× 0,175	206,15 Kč
2 356 Kč	× 0,175	412,30 Kč

Pomocí navýšených hodinových redukčních hranic se upraví zjištěný průměrný hodinový výdělek (PHV) stanovený pro pracovněprávní účely. Postupuje se tak, že z PHV:

- do výše první RH se započte 90 %,
- z částky PHV přesahující první RH, nejvýše však do druhé RH se započte 60 %, a
- z částky PHV přesahující druhou RH, nejvýše však do třetí RH se započte 30 %, a
- k částce, která přesahuje třetí RH se nepřihlíží.

Součet těchto dílčích částek pak představuje upravený (redukovaný) hrubý PHV (RPHV), z něhož se již přímo vypočte hodinová náhrada mzdy náležející při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) od čtvrtého pracovního dne (směny) vynásobením koeficientem 0,6 (tj. 60 % z RPHV); popř. též koeficientem 0,25 (tj. 25 % z RPHV) pro hodinovou náhradu mzdy, která přísluší při karanténě již také za první tři pracovní dny (směny).

Hodinová náhrada mzdy se násobí počtem neodpracovaných hodin za pracovní dny (směny), za které zaměstnanci náleží náhrada mzdy z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Vypočtená částka náhrady mzdy k výplatě se zaokrouhluje na celou korunu nahoru.

Zákonnou (základní) náhradu mzdy může zaměstnavatel zvýšit nebo náhradu při dočasné pracovní neschopnosti může zaměstnanci poskytnout i za prvé 3 pracovní dny (směny), kdy

jinak ze zákona nenáleží, a to smlouvou nebo vnitřním předpisem. Zvýšená náhrada mzdy však nesmí přesáhnout PHV zaměstnance (tedy částku 420,60 Kč za hodinu).

Zatímco zákonná (základní) náhrada mzdy je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmu a současně není vyměřovacím základem pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění, je část náhrady mzdy, která tuto zákonnou náhradu převyšuje předmětem daně z příjmu a tvoří vyměřovací základ pro pojistné.

Zaměstnavatel je oprávněn (nikoli povinen) kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, a to pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

3.5.1 Příklad výpočtu náhrady mzdy

Lékař uznal zaměstnance dočasně práce neschopným na dobu jednoho týdne, a to týdne od pondělí 9. 3. do neděle 15. 3. 2009. Zaměstnanec má 40ti hodinou týdenní pracovní dobu, pracuje od pondělí do pátku 8 hodin denně. Jeho průměrný hodinový výdělek činí 420,60 Kč.

Pomocí redukčních hranic pro náhradu mzdy v roce 2009 se provede úprava zjištěného průměrného hodinového výdělku 420,6 Kč, tzn. že

- z částky 137,55 Kč se započte 90 %, tj. $137,55 \times 0,9 = 123,795$ Kč,
- z částky 68,6 Kč (tj. $206,15 - 137,55$) se započte 60 %, tj. $68,6 \times 0,6 = 41,16$ Kč,
- z částky 206,15 Kč (tj. $412,30 - 206,15$) se započte 30 %, tj. $206,15 \times 0,30 = 61,845$ Kč,
- k částce průměrného hodinového výdělku nad 412,3 Kč, tj. 8,3 Kč, se nepřihlíží.

Průměrný hodinový výdělek po úpravě (redukci) činí 226,8 Kč (součet částek 90 %, 60 % a 30 %, tedy 226,8 Kč představuje upravený (redukovaný) průměrný hodinový výdělek).

Z redukovaného průměrného hodinového výdělku 226,8 Kč se vypočte hodinová náhrada mzdy náležející od čtvrtého pracovního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, a to ve výši 60 % tak, že redukovaný průměrný hodinový výdělek $226,8 \times 0,6$ (tj. 60 %) = 136,08 Kč.

Náhrada mzdy náležející zaměstnanci za jednu hodinu při dočasné pracovní neschopnosti činí v daném případě 136,08 Kč (jde současně o nejvyšší hodinovou náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, jestliže zjištěný průměrný hodinový výdělek je roven nebo je vyšší než výše III. redukční hranice).

Zaměstnanec z důvodu dočasné pracovní neschopnosti od 9. do 15. 3. 2009 neodpracoval 40 hodin. Podle rozvrhu směn pracuje 8 hodin denně od pondělí do pátku. Za první 3 pracovní

dny (tj. v daném případě za 24 hodin) náhrada mzdy nenáleží. Náleží až od 4. pracovního dne (4. směny) – tedy za zbývajících 16 hodin. Hodinová výše náhrady mzdy 136,08 Kč se proto vynásobí 16 hodinami. Náhrada mzdy za dobu pracovní neschopnosti činí celkem 2 177,28 Kč, po zaokrouhlení 2 178 Kč k výplatě.

Kdyby zaměstnanec uvedený v předchozím příkladu nebyl dočasně práce neschopen, ale byla mu na dobu uvedeného týdne nařízena karanténa, náležela by mu za první 3 pracovní dny (pondělí až středa) náhrada mzdy ve výši 56,70 Kč x 24 hodin, tj. 1 360,8 Kč, a za zbývajících 2 pracovní dny (čtvrtek a pátek) náhrada mzdy ve výši 136,08 Kč x 16 hodin, tj. 2 177,28 Kč – celkem tedy 3 538,08 Kč – zaokrouhleno na koruny nahoru = 3 539 Kč.

Pro první tři pracovní dny (směny), v nichž trvá karanténa a za které náhrada mzdy přísluší, se tato náhrada mzdy vypočte ve výši 25 %, tj. $RPHV \ 226,8 \times 0,25$ (tj. 25 %) = 56,7 Kč.

Přechází-li prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) z jednoho kalendářního čtvrtletí do dalšího kalendářního čtvrtletí, je třeba výši náhrady mzdy přepočítat, neboť pro toto další čtvrtletí bude zřejmě zjištěna jiná výše PHV.

3.6 Nemocenská

Nemocenská je vyplácena až od 15. dne trvání pracovní neschopnosti. Základem pro výpočet nemocenské je denní vyměřovací základ, který se vypočítá jako hrubé příjmy dosažené zpravidla ve 12 předcházejících kalendářních měsících na jeden kalendářní den.

Zaměstnanci nejsou účastni nemocenského pojištění, jestliže jejich zaměstnání nemělo trvat a ani netrvalo déle než 14 kalendářních dnů. To znamená, že krátkodobé práce nezakládají účast na pojištění. Pojistkou proti zneužití je 6 kalendářních měsíců, které musí alespoň uplynout od opětovného nástupu k předchozímu zaměstnání.

Výpočet nemocenské

Jaké jsou nejdůležitější informace vstupující do výpočtu daně?

- Jsou stanoveny 3 redukční hranice (tabulka 3.3). 786 Kč, 1 178 Kč a 2 356 Kč pro nemocenské pojištění, 137,55 Kč, 206,15 Kč a 412,30 Kč pro náhradu mzdy. Do první redukční hranice se započítává vypočtený základ ve výši 90 %, mezi první a druhou redukční hranicí 60 % a mezi druhou a třetí 30 %. K částce nad třetí redukční hranicí se nepřihlíží.

- Maximální roční vyměřovací základ pro odvod pojistného činí 1 130 640 Kč (48násobek průměrné měsíční mzdy), maximální vyměřovací základ činí v průměru měsíčně 94 220 Kč (4násobek průměrné mzdy).
- Výše nemocenské, která se počítá z redukováného vyměřovacího základu, činí 60 % denního vyměřovacího základu od 15. do 30. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, 66 % od 31. do 60. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, a 72 % od 61. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti.
- Podpůrčí doba trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény.

4 Analýza daňového a odvodového systému zaměstnanců

V první kapitole této části porovnávám rovnou a progresivní daň, dále se zaměřuji na srovnání daňového a odvodového systému vysokopříjmových a nízkopříjmových zaměstnanců v roce 2007, kdy se uplatňovala progresivní sazba daně při výpočtu daňové povinnosti zaměstnanců (12 %, 19 %, 25 %, 32 %), a v roce 2009, kdy se uplatňuje jednotná sazba daně 15 %, také zmiňuji změny, které se týkají roku 2010 a v poslední kapitole popisují vlastní návrh.

Jelikož jsem se zajímala také o daňový a odvodový systém u zemí stojící mimo Evropu jako je Japonsko, USA a Austrálie, jejich srovnání s Evropou jsem popsala v příloze (Příloha č. 1).

4.1 Rovná daň versus progresivní daň

4.1.1 Rovná daň

Rovná daň (*také proporční, anglicky flat tax nebo proportional tax*) je takový způsob zdanění, ve kterém jsou všechny subjekty spadající pod (rovnou) daň zdaněny vždy stejnou relativní sazbou daně. Nejčastěji je rovná daň spojována s daněmi z příjmu. Rovná daň není ve srovnání s progresivní daní, ve které se relativní sazba daně zvyšuje s rostoucím příjmem, příliš rozšířený model. Spor o efektivitu a spravedlivost rovné daně je současně na jedné straně sporem mezi obhájci progresivního zdanění a rovného zdanění. Neznamená to, že politické strany, které se hlásí k uvedeným myšlenkovým proudům, jsou současně dogmatickými odpůrci nebo obhájci myšlenky rovné daně. Spíše se zdá, že rovná daň má více příznivců u liberálů, méně u konzervativců, nejméně u socialistů.

Historie a současnost myšlenky rovné daně

Už ve starověkém Řecku a Římu představovala jednotnou daň jediná daňová sazba pokládaná za spravedlivou, ekonomicky stimulující a snadno vybíratelnou. Vysoké stupňované zdaňování bylo považováno za chamtivost vládnoucích, rostoucí byrokratizaci a regulaci činnosti občanů. Znamenala nenávist k úspěchu a potřebu trestat a neúspěch odměňovat. Popírala motivaci jako hlavní hnací sílu pro ekonomickou činnost jednotlivců.

Důsledkem francouzské buržoazní revoluce bylo, že aristokraté a duchovenstvo začali platit daň, od kterých byli dříve osvobozeni, anebo platili méně, než ostatní poplatníci. V průběhu 19. století se pak ve většině evropských zemí ustálil daňový systém, ve kterém

všichni platili relativně stejné daně. Teprve po 1. světové válce se začala prosazovat progresivní daň v důsledku růstu vládních výdajů v oblasti sociálního zabezpečení a také z důvodů úhrad válečných nákladů. Věřilo se, že relativně vyšší zdanění vyšších příjmů je správnější, neboť nesníží sociální status plátce daně. Teprve později někteří teoretikové poukázali na fakt, že vysoké daně jsou neúčinné, protože se k jejich platbě hlásí méně lidí. Například Arthur Laffer předpověděl, že snížení daňových sazeb povede ke zvýšení celkových daňových výběrů. Proti tomu obhájci vysokého zdanění vždy tvrdili, že například Švédsko, i přes skutečně vysokou sazbu daně, si vede dlouhodobě velmi dobře.

Cílem zavedení rovné daně má být zjednodušení včetně zefektivnění a zprůhlednění celého daňového systému tak, aby nedošlo k výraznějšímu propadu v příjmech státního rozpočtu. Praktickým důsledkem by měla mimo jiné být minimalizace celkových nákladů, tj. nákladu na daňovou správu, administrativních a časových nákladů pro daňového plátce a minimalizací státních zásahů do preferencí spotřebitelů a firem i nadměrného daňového břemene.

Ze zemí Evropské unie zavedly rovnou daň všechny tři pobaltské země, a to velmi záhy po vyhlášení samostatnosti: v roce 1994 Estonsko a o rok později Lotyšsko a Litva. V roce 2004 byla spuštěna na Slovensku a roce následujícím v Rumunsku. Estonsko, Slovensko a Rumunsko má stejnou sazbu pro daň z příjmu fyzických i právnických osob.

V Německu se v roce 2005 navrhovaná 25 % rovná daň nesetkala s pochopením veřejnosti, stejně jako v Nizozemí, kde neprošel návrh na zavedení 40 % rovné daně, přičemž důchodci by podléhali sazbě nižší. V Polsku též neprošla rovná daň ve výši 22 %.

S rovnou daní koketuje s výjimkou vládnoucích Labouristů také Velká Británie a Maďarsko, ve výši 25 % se plánuje v Řecku a 10 % v Bulharsku.

Jak se ukázalo, existuje několik druhů „rovné daně“. Pouze v případě Slovenska lze přitom hovořit o tzv. „true flat tax“ (skutečně rovná daň). V ostatních státech je „rovná daň“ vždy aplikována jen na některou z daní (nejčastěji na daň z příjmu právnických osob a na daň z příjmu fyzických osob a obě sazby bývají rozdílné, méně často pak na daň z přidané hodnoty). V České republice se objevil koncept "redukované rovné daně," který se nejméně podobá konceptu rovné daně ve své "true flat" formě. Jedná se především o politicky kompromisní řešení, které pracuje s jedinou sazbou daně z příjmu, ale ztrácí jednoduchost jediné odpočitatelné položky.

Spravedlnost zdanění

Úvahy o spravedlnosti zdanění jsou tématem snad důležitějším, než daňový systém samotný. Obhájci rovné daně tvrdí, že je spravedlivější, než progresivní zdanění, protože „každý platí stejně“ (myšleno tak, že každý občan se podílí na chodu státu relativně stejným dílem (jakoby desátkem) ze svého příjmu). Odpůrci rovné daně používají prakticky stejný argument s tím, že zavedení rovné daně znamená pro bohaté menší odvody na dani a pro chudé vyšší odvody na daň.

Kromě úvah nad spravedlivostí daně existují i jiné úvahy, které mohou být použity pro i proti rovné dani.

Argumenty příznivců rovné daně

Jednoduchost

Rovná daň přináší do daňových systémů nebyvalou jednoduchost. Například daňové zákony USA obsahují v současnosti přes 9 milionů slov, jsou plné děr, odpočtů a výjimek, což v součtu činí výběr daní složitý a neefektivní. Navíc platba daní se komplikuje i plátcům, protože obtížnost plátcovství zvyšuje jejich náklady. To vše společně svazuje ekonomický růst. Příznivci rovné daně tedy tvrdí, že rovná daň podpoří ekonomický růst (a z vyššího HDP budou vyšší daně). Kromě toho jednoduchost a průhlednost rovné daně donutí část firem opustit „šedou zónu“ a přihlásit se k placení daní (za první rok po zavedení true flat tax na Slovensku se zvýšil počet plátců z řad firem o 15 %).

Dvoji zdanění

V souvislosti s rovnou daní upozorňují její obhájci na to, že rovná daň je zároveň nejlepší metodou k odstranění dvojího zdanění. To je vlastně další podpůrný argument v úvahách, proč je rovná daň spravedlivější. Odstranění dvojího zdanění je důležité pro každého, kdo má příjmy z úspor, firemních podílů apod.

Zvýšení celkových daňových příjmů státu

Někteří obhájci rovné daně tvrdí, že celkové daňové příjmy státu se po zavedení rovné daně zvýší, a to především v důsledku zjednodušení daňového systému odstraněním výjimek. Tvrdí, že nejziskovější společnosti a nejbohatší jedinci využívají nepřehlednosti daňových systémů ke krácení daně (což je pravděpodobné).

Doplňkové argumenty

Už bylo dříve řečeno, že náklady na výběr daní jsou v současných systémech progresivního zdanění vysoké. Například Německo vydává na výběr daní kolem 3,7 mld. Euro ročně. Zavedení rovné daně by tyto náklady podstatně snížilo. Ovšem je korektní podotknout, že 3,7 mld. Euro představuje pouze 0,14 % HDP Německa. I tak by zavedení rovné daně pomohlo Německu vrátit se pod úroveň tzv. Maastrichtských kritérií.

Argumenty odpůrců rovné daně

Celková daňová struktura

Protože se všechny ostatní daně (myšleny spotřební daně apod.) jeví v praxi jako regresivní (se zvyšováním výdajů na zboží a služby zdaňované těmito daněmi se relativní výše daně postupně snižuje), byl by celý systém po zavedení rovné daně regresivní. To by znamenalo, že nižší příjmové skupiny by platily relativně vyšší daně, než vyšší příjmové skupiny. Daňový reliéf by vypadal asi tak, že pro střední příjmovou třídu by se nic nezměnilo, ale vyšší příjmová třída by platila v součtu méně daní, než by odpovídalo jejích příjmům. (Myšleno tak, že je-li podíl vyšší příjmové třídy na celkových příjmech např. 50 %, byl by daňový podíl na celkových daních po zavedení rovné daně např. pouze 40 %).

Rovná daň ve skutečnosti ve východní Evropě nefunguje

Nejčastější a nejdůležitější argument pro příznivce rovné daně je jejich tvrzení, že ve východní Evropě daň funguje a je úspěšná. Přitom se nejčastěji argumentuje tzv. Pobaltskými státy (Litva, Lotyšsko, Estonsko), které se obecně považují za vyspělé (argumentovat Ukrajinou nebo Gruzii může být z různých důvodů nesprávné). Ovšem stále častěji se objevují názory, že ekonomický úspěch Pobaltských států má jiný důvod, než rovnou daň.

- Například Litva má 33 % rovnou daň z příjmů fyzických osob. Obhájci rovné daně poukazují na snižování nezaměstnanosti a růst životního standardu v této zemi. Současně poukazují na statisticky doložitelný růst příjmů státu z daně z příjmu fyzických osob. Ovšem na druhé straně stojí stejně nesporný fakt, že nezaměstnanost v Litvě klesala přibližně stejně, jako rostla masivní emigrace Litevců do západní Evropy. A právě příjmy ze západní Evropy, které bylo při zdanění nezbytné přičíst k velmi nízkým domácím mzdám, prudce zvýšily celkové příjmy ke zdanění. Nejedná se přitom o zanedbatelné počty. Litevské ministerstvo práce odhadlo, že na konci roku 2004 mohlo v zahraničí pracovat až 360 000 Litevců (plná desetina obyvatelstva).

Například Asociace litevských dopravců ohlásila v září 2004 nedostatek až 4 000 řidičů, kteří odešli za prací na Západ.

Závody ve snižování daní

Argument, že skuteční boháči a ziskové firmy mohou kdykoli odejít do země s nižšími daněmi, je v globalizovaném světě logický. Opravdu není žádný technický problém „přemístit“ své bohatství z jedné země do druhé. Ovšem tento velice technicistní názor naráží na protiargument, který zjednodušeně pracuje s otázkou, nakolik jsou bohatí lidé ochotní k „vykořenění“. Je pro ně několik ušetřených procent opravdu dostatečným důvodem ke stěhování do úplně cizího prostředí? Současné závody ve snižování daní vedou pouze k tomu, že bohatí se stávají stále bohatšími, ale středně příjmové a nízko příjmové skupiny z toho nijak neprofitují, nebo dokonce doplácují na odchod bohatých. Odpůrci nekonečného snižování daní tvrdí, že výsledkem bude sociální kolaps (daňové příjmy nepokryjí základní sociální potřeby) a odchod bohatých do „bezpečnějších“ zemí.

4.1.2 Progresivní daň

Progresivní daň, nebo odstupňovaná daň, je daň, která je větší jak procento příjmu pro ty s většími příjmy. To je obvykle aplikováno ve vztahu s daněmi z příjmu, kde lidé s větším příjmem platí vyšší procento toho v daních.

Je možné progresivní daň z příjmů fyzických osob vnímat jako protikrizové opatření?

Není to tak dávno, co byla z daňové soustavy vyškrtuta a tento krok se osvědčil. Na daních z příjmů se vybralo za poslední rok více než kdykoliv předtím. Proč? Protože podnikatelé rádi zaplatí 15 % daň, když kdysi museli platit třeba i dvakrát tolik. Peníze si tedy převáděli do států, ve kterých nejsou lidé trestáni vysokými daněmi. Progresivní daň má za následek odliv kapitálu a tedy i snižování HDP. Když vládne krize sice musíme být solidární, ale jak moc?

Svět si zakládá na progresivních daních. Světový trend je takový, že kdo vydělá víc peněz, zaplatí i vyšší daň. Jsme ovšem solidární i s rovnou daní. Přece jen pokud platím stejné procento z vyšší částky, přidám do státního rozpočtu víc peněz než někdo, kdo daní malou částku peněz. Progresivní daně se vybírají ve většině států Evropské unie.

Každý stát má trochu odlišnou daňovou politiku, někde si vezme více, někde méně. ČR od roku 2008 používá jednotnou daň z příjmů neboli tzv. rovnou daň. Z pohledu pravicových

stran je spravedlivější. Oproti tomu se levicově orientované strany snaží ukázat co nejvíce solidarity k sociálně slabším občanům a daně těm bohatým zvednout, co to půjde.

Znovuzavedení daňových pásem v ČR nemusí ale znamenat velkou změnu. I při současné jedné sazbě je daňový systém progresivní. Daňová progresse je v podstatě vynucenou solidaritou. Příliš progresivní systém ovšem znamená trest za snahu, aktivitu, podnikání a vzdělání. Vysoké zdanění tak může vést k odlivu schopných lidí do zahraničí, respektive odradit firmy potřebující vysoce kvalifikované zaměstnance od investování v ČR.

Jak to bude do budoucna? Uvidíme. Progresivní daně z příjmů jsou mezi státy stále oblíbené. Proto si myslím, že se jednou do naší daňové soustavy vrátí.

Proč používat progresivní daň z příjmů fyzických osob

- stabilizuje ekonomiku,
- je solidární,
- lidé s větším příjmem si mohou dovolit vyšší daně,
- lidé, kteří vydělávají víc peněz, potřebují větší ochranu, kterou jim stát za vybrané daně poskytne.

Princip vyššího zdanění u vysokých příjmů odráží kromě principu solidarity, který je součástí většiny demokratických sociálně právních systémů, také celkem logický předpoklad, že lidé s vyššími příjmy více využívají statky hrazené či zafinancované ze společně vybraných daní.

Říká se, že progresivní daň více motivuje lidi k dobrým skutkům a poskytování darů do neziskového sektoru. Při progresivní dani si může podnikatel darem snížit daňový základ a tím i výslednou daň. Při rovné dani je tento efekt zcela minimální. Častěji dávají dary lidé chudší či se středními příjmy, oproti těm bohatším či nejbohatším. Ono totiž opravdu platí, čím má kdo více, tím chce mít ještě více.

Proč používat rovnou daň

- všichni lidé mají stejné možnosti najít si dobrou práci, proč tedy podporovat sociálně slabší,
- větší ochota lidí platit nižší daně (omezení daňových úniků), z toho plyne vyšší objem vybraných peněžních prostředků,
- stát všem poskytuje stejné statky a služby,
- je spravedlivá,
- oproti progresivní dani je poměrně jednoduchá.

Progresivní zdanění a princip stejné oběti

Důležitou otázkou je, zda zátěž, kterou musejí jednotlivé sociální skupiny podstoupit u progresivního zdanění, je únosná z hlediska zátěže, kterou podstupují jiné sociální skupiny, zejména pak skupiny s nižšími příjmy. To nás pak dovádí k důležitému principu, který je základem progresivního zdanění, totiž k takzvanému principu „stejně“ oběti. Ten vyjadřuje požadavek, aby daň byla vyměřena tak, aby pro všechny poplatníky představovala přibližně stejnou oběť. Každý příjem totiž představuje pro příjemce určitý užitek a každá dodatečná jednotka příjmu přináší dodatečný (mezní) užitek, který však s rostoucím příjmem klesá. Proto třeba jedna a tatáž stokoruna má různě velkou hodnotu; v rukou nemajetného člověka s nízkým příjmem je relativně vysoká, nebo alespoň nezanedbatelná, kdežto v rukou boháče jde o drobný peníz, jehož hodnotu možná ani neregistruje. Užitečnost různě vysokých příjmů se mění tak, že u nejnižších příjmů je užitek nejvyšší, u nejvyšších příjmů pak nejnižší. K uplatnění principu stejné oběti se pak budeme přibližovat tehdy, budou-li se přibližovat hodnoty mezních užitečností důchodů po zdanění. Tak zvaná „stejná oběť“ není tedy měřena absolutní velikostí části důchodu obětovaného formou daně, nýbrž rozdílem mezních hodnot užitečnosti důchodů po zdanění. Tyto rozdíly se budou zmenšovat tehdy, bude-li uplatněna progresivní daňová stupnice.

Na tomto místě nutno zdůraznit, že důsledné uplatnění principu stejné oběti není možné, ani žádoucí, protože by přivodilo rovnost důchodů, která je v tržní ekonomice nemyslitelná a i z hlediska motivace naprosto nežádoucí. Současně je však z hlediska principu solidarity třeba hledat řešení, které by napomáhalo poněkud vyrovnávat velké důchodové rozdíly, a tak přispívat k udržování slušných životních podmínek lidí s nejnižšími příjmy.

Liberální ekonom a profesor Karel Engliš (1880–1961) ve své knize Finanční věda, kterou napsal v roce 1929, uvádí několik velmi názorných a přesvědčivých příkladů dokládajících takzvanou daňovou únosnost a nezbytnost progresivního zdanění. K proporcionální dani, to znamená k dani využívající jedinou sazbu píše doslova toto: „...tlak (například 10procentní) daně proporcionální plodí vyšší škodu na životě lidí při důchodech nižších, nežli při důchodech vyšších. V domácnostech s vysokými důchody snižuje jen luxus..., ale v domácnostech s důchody malými... tlačí na existenci nebo na tu nejmenší míru kultury, kterou jest si přát u každého občana.“ Škoda, kterou taková daň působí, je „tím větší, čím je důchod menší a to proto, poněvadž tlačí na stále důležitější potřeby... škody jsou zpravidla v obráceném poměru k výši důchodu“. Profesor Engliš pak dospívá k požadavku, aby „finanční soustava odpovídala právě zásadě solidarity, principu relativní oběti, prakticky aby veřejná břemena byla přesunována progresivně na vrstvy majetnější“.

4.2 Srovnání roku 2007 a 2009

Objektivnějším způsobem, jak poměřovat daňové poměry poplatníků v jednotlivých letech je daňové zatížení, proto jsou používány následující vzorečky:

- $ETR = \text{efektivní daňová sazba} = \text{daň po slevě} / \text{hrubá mzda}$
- $ETR_{T+SI} = (\text{daň} + \text{pojistné placené zaměstnancem}) / \text{hrubá mzda}$

4.2.1 Rok 2007 u nízkopříjmových zaměstnanců

Výpočet čisté mzdy u nízkopříjmového zaměstnance v roce 2007, který uplatňuje pouze základní slevu na dani na poplatníka.

Tabulka 4.1

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Hrubá měsíční mzda		20 000 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec – 4,5 %	$20\,000 \times 0,045$	900 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec – 8 %	$20\,000 \times 0,08$	1 600 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel – 9 %	$20\,000 \times 0,09$	1 800 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel – 26 %	$20\,000 \times 0,26$	5 200 Kč
Základ daně	$20\,000 - 900 - 1\,600$	17 500 Kč
Daň	$1\,212 + (17\,500 - 10\,100) \times 0,19$	2 618 Kč
Sleva na dani		600 Kč
Daňová povinnost	$2\,618 - 600$	2 018 Kč
Čistá mzda	$20\,000 - 900 - 1\,600 - 2\,018$	15 482 Kč
Mzdové náklady zaměstnavatele	$15\,482 + 2\,018 + 900 + 1\,600 + 5\,200 + 1\,800$	27 000 Kč
Státu odvedeno celkem	$5\,200 + 1\,800 + 1\,600 + 900 + 2\,018$	11 518 Kč

V případě, že by zaměstnanec s hrubou mzdou 20 000 Kč uplatnil v roce 2007 například ještě slevu na jedno dítě, bude jeho čistá mzda ($20\,000 - 900 - 1\,600 - 2\,018 + 500$) ve výši 15 982 Kč.

Tabulka 4.2: Daňové zatížení

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>%</i>
ETR u poplatníka bez dětí	$2\,018 / 20\,000$	10,09
ETR u poplatníka s 1 dítětem	$1\,518 / 20\,000$	7,59
ETR_{T+SI} u poplatníka bez dětí	$(2\,018 + 900 + 1\,600) / 20\,000$	22,59
ETR_{T+SI} u poplatníka s 1 dítětem	$(1\,518 + 900 + 1\,600) / 20\,000$	20,09

V ročním vyúčtování je uplatněna sleva na dani na vyživovanou manželku a daňové zvýhodnění za vyživované dítě.

Tabulka 4.3: Roční vyúčtování

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Úhrn příjmů ze závislé činnosti	$12 \times 20\,000$	240 000 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec – 4,5 %	900×12	10 800 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec – 8 %	$1\,600 \times 12$	19 200 Kč
Základ daně	$240\,000 - 10\,800 - 19\,200$	210 000 Kč
Daň	$14\,544 + (210\,000 - 121\,200) \times 0,19$	31 416 Kč
Roční sleva na dani na poplatníka		7 200 Kč
Roční sleva na manželku		4 200 Kč
Daň po odečtení slev	$31\,416 - 7\,200 - 4\,200$	20 016 Kč
Daňové zvýhodnění na vyživované dítě		6 000 Kč
Daň po uplatnění daňového zvýhodnění	$20\,016 - 6\,000$	14 016 Kč
Zaplacené zálohy na daň z příjmů	$1\,518 \times 12$	18 216 Kč
Přeplatek daně	$18\,216 - 14\,016$	4 200 Kč

Tabulka 4.4: Roční vyúčtování manžela při společném zdanění manželů

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Společný základ daně	$240\,000 - 10\,800 - 19\,200$	210 000 Kč
Základ daně pro každého z manželů	$210\,000 / 2$	105 000 Kč
Daň	$105\,000 \times 0,12$	12 600 Kč
Roční sleva na poplatníka		7 200 Kč
Roční sleva na manželku		4 200 Kč
Daň po slevách	$12\,600 - 7\,200 - 4\,200$	1 200 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě		6 000 Kč
Daňový bonus		4 800 Kč
Zaplacené zálohy na daň	$1\,518 \times 12$	18 216 Kč
Přeplatek daně včetně daňového bonusu	$18\,216 + 4\,800$	23 016 Kč

Tabulka 4.5: Roční vyúčtování manželky při společném zdanění manželů

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Společný základ daně		210 000 Kč
Základ daně pro každého z manželů	$210\,000 / 2$	105 000 Kč
Daň	$105\,000 \times 0,12$	12 600 Kč
Roční sleva na poplatníka		7 200 Kč
Daň po slevě	$12\,600 - 7\,200$	5 400 Kč

Tabulka 4.6: Porovnání

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Vrácená daň při společném zdanění manželů	23 016 – 5 400	17 616 Kč
Přeplatek daně z ročního zúčtování při neuplatnění společného zdanění		4 200 Kč
<i>Daňová výhoda společného zdanění oproti ročnímu zúčtování</i>	17 616 – 4 200	13 416 Kč

4.2.2 Rok 2009 u nízkopříjmových zaměstnanců

Výpočet čisté mzdy u nízkopříjmového zaměstnance v roce 2009, který uplatňuje pouze základní slevu na dani na poplatníka.

Tabulka 4.7

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Hrubá měsíční mzda		20 000 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec – 4,5 %	$20\,000 \times 0,045$	900 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec – 6,5 %	$20\,000 \times 0,065$	1 300 Kč
Pojistné (25 % sociální + 9 % zdravotní)	$20\,000 \times 0,25 + 20\,000 \times 0,09$	6 800 Kč
Superhrubá mzda	$20\,000 + 6\,800$	26 800 Kč
Daň	$26\,800 \times 0,15$	4 020 Kč
Sleva na poplatníka		2 070 Kč
<i>Daňová povinnost</i>	$4\,020 - 2\,070$	1 950 Kč
<i>Čistá mzda</i>	$20\,000 - 900 - 1\,300 - 1\,950$	15 850 Kč
<i>Státu odvedeno celkem</i>	$900 + 1\,300 + 6\,800 + 1\,950$	10 950 Kč

V případě, že by zaměstnanec s hrubou mzdou 20 000 Kč uplatnil v roce 2009 ještě slevu na jedno, dvě, tři nebo čtyři děti, jeho čistá mzda bude následující:

Tabulka 4.8

<i>Sleva na 1 dítě</i>		890 Kč
Daňová povinnost	$1\,950 - 890$	1 060 Kč
Čistá mzda u dvou dětí	$20\,000 - 900 - 1\,300 - 1\,060$	16 740 Kč
<i>Sleva na 2 děti</i>	890×2	1 780 Kč
Daňová povinnost	$4\,020 - 2\,070 - 1\,780$	170 Kč
Čistá mzda u dvou dětí	$20\,000 - 900 - 1\,300 - 170$	17 630 Kč
<i>Sleva na 3 děti</i>	890×3	2 670 Kč
Daňový bonus	$4\,020 - 2\,070 - 2\,670$	720 Kč
Čistá mzda u dvou dětí	$20\,000 - 900 - 1\,300 + 720$	18 520 Kč
<i>Sleva na 4 děti</i>	890×4	3 560 Kč
Daňový bonus	$4\,020 - 2\,070 - 3\,560$	1 610 Kč
Čistá mzda u dvou dětí	$20\,000 - 900 - 1\,300 + 1\,610$	19 410 Kč

Tabulka 4.9: Daňové zatížení

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>%</i>
ETR u poplatníka bez dětí	1 950 / 20 000	9,75
ETR u poplatníka s 1 dítětem	1 060 / 20 000	5,3
ETR u poplatníka se 2 dětma	170 / 20 000	0,85
ETR u poplatníka s více než 2 dětma		0
ETR _{T+SI} u poplatníka bez dětí	(1 950 + 900 + 1 300) / 20 000	20,75
ETR _{T+SI} u poplatníka s 1 dítětem	(1 060 + 900 + 1 300) / 20 000	16,3
ETR _{T+SI} u poplatníka se 2 dětma	(170 + 900 + 1 300) / 20 000	11,85
ETR _{T+SI} u poplatníka se 3 dětmi	(900 + 1 300 – 720) / 20 000	7,4
ETR _{T+SI} u poplatníka se 4 dětma	(900 + 1 300 – 1 610) / 20 000	2,95

4.2.3 Rok 2007 u vysokopříjmových zaměstnanců

Výpočet čisté mzdy u vysokopříjmového zaměstnance v roce 2007, který uplatňuje pouze základní slevu na dani na poplatníka.

Tabulka 4.10

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Hrubá měsíční mzda		150 000 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec – 4,5 %	$150\,000 \times 0,045$	6 750 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec – 8 %	$150\,000 \times 0,08$	12 000 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel – 9 %	$150\,000 \times 0,09$	13 500 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel – 26 %	$150\,000 \times 0,26$	39 000 Kč
Základ daně	$150\,000 - 6\,750 - 12\,000$	131 250 Kč
Základ daně zaokrouhlený na 100 Kč nahoru		131 300 Kč
Daň	$5\,101 + (131\,300 - 27\,600) \times 0,32$	38 285 Kč
Sleva na dani		600 Kč
Daňová povinnost	$38\,285 - 600$	37 685 Kč
Čistá mzda	$150\,000 - 6\,750 - 12\,000 - 37\,685$	93 565 Kč
Mzdové náklady zaměstnavatele	$93\,565 + 6\,750 + 12\,000 + 37\,685 + 13\,500 + 39\,000$	202 500 Kč
Státu odvedeno celkem	$6\,750 + 12\,000 + 37\,685 + 13\,500 + 39\,000$	108 935 Kč

V případě, že by zaměstnanec s hrubou mzdou 150 000 Kč uplatnil v roce 2007 například ještě slevu na jedno dítě, bude jeho čistá mzda ($150\,000 - 6\,750 - 12\,000 - 37\,685 + 500$) ve výši 94 065 Kč.

Tabulka 4.11: Daňové zatížení

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>%</i>
ETR u poplatníka bez dětí	37 685 / 150 000	25,123
ETR u poplatníka s 1 dítětem	37 185 / 150 000	24,79
ETR _{T+SI} u poplatníka bez dětí	(37 685 + 6 750 + 12 000) / 150 000	37,623
ETR _{T+SI} u poplatníka s 1 dítětem	(37 185 + 6 750 + 12 000) / 150 000	37,29

V ročním vyúčtování je uplatněna sleva na dani na vyživovanou manželku a daňové zvýhodnění za vyživované dítě.

Tabulka 4.12: Roční vyúčtování

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Úhrn příjmů ze závislé činnosti	$12 \times 150\,000$	1 800 000 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec – 4,5 %	$6\,750 \times 12$	81 000 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec – 8 %	$12\,000 \times 12$	144 000 Kč
Základ daně	$1\,800\,000 - 81\,000 - 144\,000$	1 575 000 Kč
Daň	$61\,212 + (1\,575\,000 - 331\,200) \times 0,32$	429 228 Kč
Roční sleva na dani na poplatníka		7 200 Kč
Roční sleva na manželku		4 200 Kč
Daň po odečtení slev	$429\,228 - 7\,200 - 4\,200$	417 828 Kč
Daňové zvýhodnění na vyživované dítě		6 000 Kč
Daň po uplatnění daňového zvýhodnění	$417\,828 - 6\,000$	411 828 Kč
Zaplacené zálohy na daň z příjmů	$37\,185 \times 12$	446 220 Kč
Přeplatek daně	$446\,220 - 411\,828$	34 392 Kč

Tabulka 4.13: Roční vyúčtování manžela při společném zdanění manželů

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Společný základ daně		1 575 000 Kč
Základ daně pro každého z manželů	$1\,575\,000 / 2$	787 500 Kč
Daň	$61\,212 + (787\,500 - 331\,200) \times 0,32$	207 228 Kč
Roční sleva na poplatníka		7 200 Kč
Roční sleva na manželku		4 200 Kč
Daň po slevách	$207\,228 - 7\,200 - 4\,200$	195 828 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě		6 000 Kč
Daň po odečtení daňového zvýhodnění		189 828 Kč
Zaplacené zálohy na daň	$37\,185 \times 12$	446 220 Kč
Přeplatek	$446\,220 - 189\,828$	256 392 Kč

Tabulka 4.14: Roční vyúčtování manželky při společném zdanění manželů

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Společný základ daně		1 575 000 Kč
Základ daně pro každého z manželů	$1\,575\,000 / 2$	787 500 Kč
Daň	$61\,212 + (787\,500 - 331\,200) \times 0,32$	207 228 Kč
Roční sleva na poplatníka		7 200 Kč
Daň po slevě	$207\,228 - 7\,200$	200 028 Kč

Tabulka 4.15: Porovnání

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Vrácená daň při společném zdanění manželů	$256\,392 - 200\,028$	56 364 Kč
Přeplatek daně z ročního zúčtování při neuplatnění společného zdanění		34 392 Kč
Daňová výhoda společného zdanění oproti ročnímu zúčtování	$56\,364 - 34\,392$	21 972 Kč

4.2.4 Rok 2009 u vysokopříjmových zaměstnanců

Výpočet čisté mzdy u vysokopříjmového zaměstnance v roce 2009, který uplatňuje pouze základní slevu na dani na poplatníka.

Tabulka 4.16

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Hrubá měsíční mzda		150 000 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec – 4,5 %	$150\,000 \times 0,045$	6 750 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec – 6,5 %	$150\,000 \times 0,065$	9 750 Kč
Pojistné (25 % sociální + 9 % zdravotní)	$150\,000 \times 0,25 + 150\,000 \times 0,09$	51 000 Kč
Superhrubá mzda	$150\,000 + 51\,000$	201 000 Kč
Daň	$201\,000 \times 0,15$	30 150 Kč
Sleva na poplatníka		2 070 Kč
Daňová povinnost	$30\,150 - 2\,070$	28 080 Kč
Čistá mzda	$150\,000 - 6\,750 - 9\,750 - 28\,080$	105 420 Kč
Státu odvedeno celkem	$6\,750 + 9\,750 + 51\,000 + 28\,080$	95 580 Kč

V případě, že by zaměstnanec s hrubou mzdou 20 000 Kč uplatnil v roce 2009 ještě slevu na jedno, dvě, tři nebo čtyři děti, jeho čistá mzda bude následující:

Tabulka 4.17

<i>Sleva na 1 dítě</i>		890 Kč
Daňová povinnost	28 080 – 890	27 190 Kč
Čistá mzda u dvou dětí	150 000 – 6 750 – 9 750 – 27 190	106 310 Kč
<i>Sleva na 2 děti</i>	890×2	1 780 Kč
Daňová povinnost	28 080 – 1 780	26 300 Kč
Čistá mzda u dvou dětí	150 000 – 6 750 – 9 750 – 26 300	107 200 Kč
<i>Sleva na 3 děti</i>	890×3	2 670 Kč
Daňový bonus	28 080 – 2 670	25 410 Kč
Čistá mzda u dvou dětí	150 000 – 6 750 – 9 750 – 25 410	108 090 Kč
<i>Sleva na 4 děti</i>	890×4	3 560 Kč
Daňový bonus	28 080 – 3 560	24 520 Kč
Čistá mzda u dvou dětí	150 000 – 6 750 – 9 750 – 24 520	108 980 Kč

Tabulka 4.18: Daňové zatížení

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>%</i>
ETR u poplatníka bez dětí	28 080 / 150 000	18,72
ETR u poplatníka s 1 dítětem	$(28\,080 - 890) / 150\,000$	18,126
ETR u poplatníka se 2 dětma	26 300 / 150 000	17,53
ETR u poplatníka se 3 dětmi	25 410 / 150 000	16,94
ETR u poplatníka se 4 dětma	24 520 / 150 000	16,346
ETR _{T+SI} u poplatníka bez dětí	$(28\,080 + 6\,750 + 9\,750) / 150\,000$	29,72
ETR _{T+SI} u poplatníka s 1 dítětem	$(27\,190 + 6\,750 + 9\,750) / 150\,000$	29,126
ETR _{T+SI} u poplatníka se 2 dětma	$(26\,300 + 6\,750 + 9\,750) / 150\,000$	28,53
ETR _{T+SI} u poplatníka s 3 dětmi	$(25\,410 + 6\,750 + 9\,750) / 150\,000$	27,94
ETR _{T+SI} u poplatníka s 4 dětma	$(24\,520 + 6\,750 + 9\,750) / 150\,000$	27,346

4.2.5 Srovnání

Co se týče srovnání daňového zatížení u nízkopříjmových zaměstnanců, tak v roce 2007 při progresivním zdanění bylo daňové zatížení o málo vyšší než v roce 2009 při rovné daňové sazbě, v průměru se tedy daňové zatížení pohybovalo v rozmezí 1 % - 2 %, v případě většího počtu dětí dosahovalo až necelé 4 %. Kdežto u vysokopříjmových zaměstnanců se daňové zatížení v roce 2009 snížilo v rozmezí 6 % až necelých 9 %. Jelikož v roce 2007 měly možnost rodiny mající alespoň jedno dítě si uplatnit společné zdanění manželů, jejich daňové zatížení se tím snížilo a přineslo tak nemalou částku do peněženek na daňovém přeplatku nízkopříjmovým a rovněž vysokopříjmovým rodinám.

4.3 Změny od 1.1. 2010

Sociální a zdravotní pojištění

Podstatnou změnou je zvýšení stropu pro odvod sociálního pojištění ze současného 48násobku průměrné mzdy na 72násobek pro období od 1. ledna 2010 do 31. prosince 2010 (bude se jednat o částku 1 707 048 Kč). Zavedená sleva na pojistném jako jedno z protikrizových opatření se ruší, naposledy náleží za prosinec 2009.

Slevy byly cíleně směřovány na oblast lidí s podprůměrnou mzdou a s nižším vzděláním, protože se jednoznačně ukazuje, že to je v době krize nejvíce postižená skupina lidí ohrožená nezaměstnaností. Z lidí, kteří přišli za posledních několik měsíců o práci, měla většina právě podprůměrnou mzdu a nižší vzdělání. Tato pomoc lidem v době krize, která trvala jen jeden rok byla nemalou pomocí a její existence v roce 2010 by byla mnohem užitečnější, zaměstnavatele by motivovala k tomu, aby v době krize propustily co nejméně zaměstnanců a tím by zachránila práci desítkám tisíc lidí.

Praktický příklad a srovnání s rokem 2009

V roce 2010 v čele společnosti stojí ředitel pan Jakub Novák, který zároveň pobírá příjmy za funkci ve správní radě. V úhrnu má příjem 205 000 Kč měsíčně. Tento příjem je předmětem daně a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

V měsících leden až srpen odvádí zaměstnavatel plné pojistné z částky 205 000 Kč. Tím se dosáhne odvodu z částky 1 640 000 Kč (vztaženo k celému kalendářnímu roku). Do výše maximálního vyměřovacího základu zbývá částka:

$$1\,707\,048 - 1\,640\,000 = 67\,048 \text{ Kč}$$

Protože zaměstnavatel zúčtuje v září 2010 částku 205 000 Kč (jako v každém z předchozích měsíců), pojistné odvede jen z částky 67 048 Kč.

Pokud v roce 2009 Jakub Novák, ředitel společnosti, rovněž pobíral příjmy za funkci ve správní radě a to v úhrnu 205 000 Kč měsíčně, odváděl za něj zaměstnavatel plné pojistné z částky 205 000 Kč. Strop pojistného v roce 2009 byl v částce 1 034 880 Kč

V měsících leden až květen odváděl zaměstnavatel plné pojistné z částky 205 000 Kč. Tím se dosáhlo odvodu z částky 1 025 000 Kč (vztaženo k celému kalendářnímu roku). Do výše maximálního vyměřovacího základu zbývá částka:

$$1\,130\,640 - 1\,025\,000 = 105\,640 \text{ Kč}$$

Protože zaměstnavatel zúčtoval v červnu 2010 částku 205 000 Kč (jako v každém z předchozích měsíců), pojistné odvedl jen z částky 105 640 Kč.

Zatímco v roce 2009 zaměstnavatel odváděl pojistné za pana Nováka 5 měsíců, v červnu jen z částky 105 640 Kč a ve zbývající části roku už pojistné platit nemusel, tak v roce 2010 zaměstnavatel odvede za pana Nováka pojistné za 8 měsíců a v září jen z částky 67 048 Kč.

Daň z příjmů

Jediným přilepšením je vyšší daňové zvýhodnění na dítě ze současných 890 Kč měsíčně na 967 Kč. Sníží se tak daňová povinnost těch, kteří pečují o dítě a to o 77 Kč, a rovněž se rozšíří okruh lidí uplatňující daňové bonusy.

Co se týče sazby daně, tak byl podán návrh, aby vzniklo druhé pásmo daně z příjmů fyzických osob a to ve výši 25 %.

Nemocenská

Dosud platilo, že do 30. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti činí nemocenská 60 % denního vyměřovacího základu a pak se zvyšuje až na 72 %. Od 1. ledna 2010 do 31. prosince 2010 bude ale výše nemocenského činit 60 % denního vyměřovacího základu po celou dobu trvání pracovní neschopnosti.

V zákoně je toto opatření zdůvodněno tím, že počet dlouhodobých nemocí v posledních letech narůstá. Současně se tak zvyšuje i množství vyplacených peněz. "Svědčí to o určitém zneužívání tohoto systému spočívajícího v nadměrném prodlužování pracovní neschopnosti."

Neschválený návrh

Některé politické strany se přikláněly k názoru zavedení takzvané milionářské daně. To znamená, že by všichni lidé platili z příjmu nad 1,2 milionu ročně třicetiprocentní daň. Dnes platí všichni lidé daň 15 % ze superhrubé mzdy, což odpovídá 23 % z hrubé mzdy. Tento návrh opodstatňují tím, že z hlediska solidarity ve společnosti je systém minimálně dvou sazeb spravedlivější než rovná daň z příjmu.

Další návrhy

Dalším návrhem, o kterém se hovořilo už v roce 2008 bylo předložení úplně nového a přelomového zákona o dani z příjmů. Cílem je zjednodušení daňového systému a to především v zavedení nových odčitatelných položek a jednoduššího daňového základu.

Nový zákon o dani z příjmů například počítá se spojením daní a sociálního pojištění do jediné superdaně, která je superjednoduchá, je superpravdivá, je supervýhodná. Místo dnešní daně 15 % ze superhrubé mzdy a povinných odvodů sociálního pojištění, na které dnes lidé se zaměstnavatelem dávají 34 % z hrubé mzdy, by prostě platili jedinou superdaň ze superhrubé mzdy. Pokud by lidé platili státu na daních a pojistném stejnou částku jako dosud, superdaň by dosahovala 38,5 %. Zdravotní pojištění 10 % ze superhrubé mzdy by lidé zatím odváděli zvlášť.

Ten, kdo si počítá daně sám, by vyplňoval jeden jednoduchý formulář místo dvou složitých (superjednoduchá). Lidé by konečně viděli kolik peněz ze svého platu státu skutečně platí (superpravdivá). Finanční úřad by se spojil s Českou správou sociálního zabezpečení. To by mělo za následek úbytek a profesionalizaci úředníků, a tedy i nemalé úspory pro státní rozpočet (supervýhodná). V maximalistické variantě by se dokonce mohlo do superdaně zahrnovat i zdravotní pojištění. Pak by předpony super platily dvojnásob.

4.4 Vlastní návrh

Všechny evropské země mají problémy s nízkou porodností a stárnutím obyvatelstva. Rodinná politika nabývá na významu. Mnohá ekonomická opatření tak směřují k podpoře mladých rodin s dětmi. Dochází především ke zvyšování přídatků na děti, porodného či daňového zvýhodnění na děti. Tento postup je důležitý, neboť bezdětní občané budou v budoucnosti (alespoň z části) pobírat státní důchod, který jim bude vyplácen z odvodů mladší generace.

Zvýšení daňového zvýhodnění na dítě v roce 2010 z 890 Kč na 967 Kč považuji za velmi užitečné. Protože se přikláním k tomuto zvýšení, provedla bych ještě další zvýšení a to v závislosti na počtu dětí. A tedy daňové zvýhodnění na jedno dítě by činilo 1000 Kč za měsíc, na druhé dítě 1050 Kč, na třetí dítě 1100 Kč na čtvrté dítě 1150 Kč, maximálně za rok by bylo možné si odečíst 60 000 Kč (v roce 2009 a 2010 odpovídá částce 52 200 Kč).

Proč daňové zvýhodnění zvýšit?

Z výhod jako jsou přídatky na děti, porodné či daňové zvýhodnění je pro stát nejlevnější a nejjednodušší zvyšovat daňové zvýhodnění. Právě proto by měla být upřednostňována tato forma. Rodič v tomto případě nedostává peníze automaticky. Sleva na dani se dá uplatnit pouze v případě, že má občan nějaké zdanitelné příjmy v daném zdaňovacím období. Významnou výhodou daňového zvýhodnění je jeho administrativní nenáročnost. Rodič

nemusí (tak jako u přídavků) prokazovat své příjmy. Nemusí být kvůli této agendě zřízeny úřednická místa. Daňové zvýhodnění může navíc uplatnit pouze rodič se zdanitelnými příjmy, můžeme tedy říci, že daňové zvýhodnění je motivujícím faktorem. Občan mající dvě děti zaplatí v roce 2009 na dani z příjmu fyzických osob každý měsíc o 1 780 Kč méně než bezdětní občané. V případě, že nemá poplatník tak vysokou daňovou povinnost, je mu dokonce „daňový bonus“ (rozdíl mezi daňovou povinností a daňovým zvýhodněním) každý měsíc vyplacen a o tuto částku je vyšší jeho čistá mzda.

Další výhodou daňového zvýhodnění je jeho spravedlnost. Na rozdíl od přídavků na děti, má na daňové zvýhodnění nárok každý rodič bez ohledu na výši jeho příjmů. Přídavky na děti jsou totiž testovanou státní dávkou, čistý příjem rodiny nesmí být vyšší než 2,4 násobek životního minima. Podle mého názoru je daňové zvýhodnění pro děti nejlepší finanční pomocí rodičů, současně je pro stát nejlevnější a nejjednodušší.

Touto změnou dochází k určitému úbytku peněz ze státního rozpočtu. Jeho opětovné zvýšení by mohlo být uskutečněno zvýšením daňového břemene u nepřímých daní. Jelikož počátkem roku 2010 se základní sazba u daně z přidané hodnoty zvyšuje z 19 % na 20 % a u snížené sazby z 9 % na 10 %, daňové zatížení by mohlo být zvýšeno u spotřebních daní ještě o nemalou částku a to konkrétně u cigaret a tabáku, případně u alkoholu (piva, vína a meziproductů).

Na základě srovnání rovné a progresivní sazby daně v první kapitole této části se přikláním k progresivnímu zdanění, proto uvádím další změnu upravující sazbu daně podle velikosti příjmů zaměstnance následujícím způsobem. Zvýšila bych sazbu daně přesahující základ daně 40 000 Kč na 17 % a základ daně přesahující částku 80 000 Kč by byl zdaňován 20%. Pro lepší přehled daňová pásma a sazby daně znázorním v tabulce (tabulka 4.19 a tabulka 4.20).

Tabulka 4.19: Daňová pásma a sazby daně z příjmů fyzických osob pro výpočet měsíčních záloh daně z příjmů ze závislé činnosti před uplatněním slev na dani

<i>Základ daně</i>	<i>Sazba daně</i>
od 0 Kč do 40 000 Kč	15 %
nad 40 000 Kč do 80 000 Kč	17 %
nad 80 000 Kč	20 %

Tabulka 4.20: Daňová pásma a sazby daně z příjmů fyzických osob pro výpočet roční daňové povinnosti poplatníka před uplatněním slev na dani

<i>Základ daně</i>	<i>Sazba daně</i>
od 0 Kč do 480 000 Kč	15 %
nad 480 000 Kč do 960 000 Kč	17 %
nad 960 000 Kč	20 %

Docílit toho, aby neaktivní obyvatelé naší země (obyvatelé, kteří nemají zaměstnání a ani ho nehledají) si zaměstnání našli, není jednoduché. Stačí jim většinou sociální dávky, které získají od státu za pár hodin práce ve veřejně prospěšných pracích. Motivaci těchto lidí a také nízkopříjmových obyvatel k práci bych uskutečnila určitou změnou sazby v sociálním pojištění zaměstnanců (tabulka 4.21 a tabulka 4.22). Na druhé straně bych zpřísnila vyplácení sociálních dávek a rovněž bych položila větší důraz na kontrolu veřejně prospěšných prací.

Lidé, kteří jsou nezaměstnaní déle než rok pobírají sociální dávku v částce 3 126 Kč, pokud odpracují 20 hodin za měsíc ve veřejně prospěšných pracích, částku 3 679 Kč za odpracovaných 30 hodin a 2 020 Kč pokud nic neodpracují. Určitě by nebylo na škodu zvýšit počet těchto odpracovaných hodin alespoň na dvojnásob, což by přimělo či motivovalo tyto lidi k hledání si zaměstnání, protože pracovat tolik hodin ve veřejně prospěšných pracích by se jim nemuselo vyplatit.

Snížení sazby sociálního pojištění ve prospěch nízkopříjmových obyvatel představuje určitý úbytek příjmů státního rozpočtu, který by se určitě také zvýšil placením sociálního pojištění u nově zaměstnaných obyvatel.

Tabulka 4.21 Daňová pásma a sazby sociálního pojištění zaměstnanců z měsíčních příjmů

<i>Základ daně</i>	<i>Sazba pojistného</i>
od 0 Kč do 10 000 Kč	4,5 %
nad 10 000 Kč do 40 000 Kč	5,5 %
nad 40 000 Kč	6,5 %

Tabulka 4.22 Daňová pásma a sazby sociálního pojištění zaměstnanců z ročních příjmů

<i>Základ daně</i>	<i>Sazba pojistného</i>
od 0 Kč do 120 000 Kč	4,5 %
nad 120 000 Kč do 480 000 Kč	5,5 %
nad 480 000 Kč	6,5 %

Poslední změnu, kterou bych provedla je zvýšení hranice příjmů pro uplatnění slevy na manželku či manžela. Slevu na manželku lze uplatnit, pokud manželka nemá vlastní příjem přesahující 68 000 Kč za zdaňovací období, tedy za kalendářní rok. V takovém případě se používá termín "vyživovaná manželka". V roce 2007 byla tato hranice na částce 38 040 Kč, na konci října roku 2008 poslanci rozhodli o zvýšení hranice na 68 000 Kč, a to se zpětnou platností - nová hranice byla tedy použitelná už pro daňové přiznání za rok 2008. Tato hranice by určitě mohla být ještě zvýšená alespoň na 80 000 Kč. Pomohla by tak rodinám či manželům v době krize, kdy alespoň jeden z manželů má zdanitelné příjmy a může si je tím pádem při ročním zúčtování snížit o slevu na manželku v nemalé částce 24 840 Kč.

4.4.1 Vlastní návrh v příkladu u nízkopříjmových zaměstnanců

Výpočet čisté mzdy podle mého návrhu u nízkopříjmové rodiny s jedním a více dětmi.

Tabulka 4.23

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Hrubá měsíční mzda		20 000 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec – 4,5 %	$20\,000 \times 0,045$	900 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec – 4,5 % a 5,5 %	$10\,000 \times 0,045 + 10\,000 \times 0,055$	1 000 Kč
Pojistné (25 % sociální + 9 % zdravotní)	$20\,000 \times 0,25 + 20\,000 \times 0,09$	6 800 Kč
Superhrubá mzda	$20\,000 + 6\,800$	26 800 Kč
Daň	$26\,800 \times 0,15$	4 020 Kč
Sleva na poplatníka		2 070 Kč
Sleva na 1. dítě		1 000 Kč
Daňová povinnost	$4\,020 - 2\,070 - 1\,000$	950 Kč
Čistá mzda	$20\,000 - 900 - 1\,000 - 950$	17 150 Kč
Státu odvedeno celkem	$900 + 1\,000 + 6\,800 + 950$	9 650 Kč

Tabulka 4.24

Sleva na 1. dítě		1 000 Kč
Sleva na 2. dítě		1 050 Kč
Daňový bonus	$4\,020 - 2\,070 - 1\,000 - 1\,050$	100 Kč
Čistá mzda u dvou dětí	$20\,000 - 900 - 1\,000 + 100$	18 200 Kč

Tabulka 4.25

Sleva na 1. dítě		1 000 Kč
Sleva na 2. dítě		1 050 Kč
Sleva na 3. dítě		1 100 Kč
Daňový bonus	$4\,020 - 2\,070 - 1\,000 - 1\,050 - 1\,100$	1 200 Kč
Čistá mzda u tří dětí	$20\,000 - 900 - 1\,000 + 1\,200$	19 300 Kč

Tabulka 4.26

Sleva na 1. dítě		1 000 Kč
Sleva na 2. dítě		1 050 Kč
Sleva na 3. dítě		1 100 Kč
Sleva na 4. dítě		1 150 Kč
Daňový bonus	$4\,020 - 2\,070 - 1\,000 - 1\,050 - 1\,100 - 1\,150$	2 350 Kč
Čistá mzda u čtyř dětí	$20\,000 - 900 - 1\,000 + 2\,350$	20 450 Kč

Tabulka 4.27: Daňové zatížení

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>%</i>
ETR u poplatníka bez dětí	$(4\,020 - 2\,070) / 20\,000$	9,75
ETR u poplatníka s 1 dítětem	$950 / 20\,000$	4,75
ETR u poplatníka se 2 dětma	$100 / 20\,000$	0,5
ETR u poplatníka s více než 2 dětma		0
ETR _{T+SI} u poplatníka bez dětí	$(1\,950 + 900 + 1\,000) / 20\,000$	19,25
ETR _{T+SI} u poplatníka s 1 dítětem	$(950 + 900 + 1\,000) / 20\,000$	14,25
ETR _{T+SI} u poplatníka se 2 dětma	$(100 + 900 + 1\,000) / 20\,000$	10
ETR _{T+SI} u poplatníka se 3 dětmi	$(900 + 1\,000 - 1\,200) / 20\,000$	3,5
ETR _{T+SI} u poplatníka se 4 dětma		0

4.4.2 Vlastní návrh v příkladu u vysokopříjmových zaměstnanců

Výpočet čisté mzdy podle mého návrhu u vysokopříjmové rodiny.

Tabulka 4.28

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Hrubá měsíční mzda		150 000 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec – 4,5 %	$150\,000 \times 0,045$	6 750 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec – 4,5 % a 5,5 % také 6,5 %	$10\,000 \times 0,045 + 30\,000 \times 0,055$ $110\,000 \times 0,065$	9 250 Kč
Pojistné (25 % sociální + 9 % zdravotní)	$150\,000 \times 0,25 + 150\,000 \times 0,09$	51 000 Kč
Superhrubá mzda	$150\,000 + 51\,000$	201 000 Kč
Daň do 40 000 Kč – 15 %	$40\,000 \times 0,15$	6 000 Kč
Daň nad 40 000 Kč do 80 000 Kč – 17 %	$40\,000 \times 0,17$	6 800 Kč
Daň nad 80 000 Kč – 20 %	$(201\,000 - 80\,000) \times 0,2$	24 200 Kč
Celková daň	$6\,000 + 6\,800 + 24\,200$	37 000 Kč
Sleva na poplatníka		2070 Kč
Daňová povinnost	$37\,000 - 2\,070$	34 930 Kč
Čistá mzda	$150\,000 - 6\,750 - 9\,250 - 34\,930$	99 070 Kč
Státu odvedeno celkem	$6\,750 + 9\,250 + 51\,000 + 34\,930$	101 930 Kč

V případě, že by zaměstnanec s hrubou mzdou 150 000 Kč uplatnil v roce 2009 ještě slevu na jedno, dvě, tři nebo čtyři děti, jeho čistá mzda bude následující:

Tabulka 4.29

Sleva na 1 dítě		1 000 Kč
Daňová povinnost	34 930 – 1 000	33 930 Kč
Čistá mzda u jednoho dítěte	150 000 – 6 750 – 9 250 – 33 930	100 070 Kč

Tabulka 4.30

Sleva na 1. dítě		1 000 Kč
Sleva na 2. dítě		1 050 Kč
Daňová povinnost	34 930 – 1 000 – 1 050	32 880 Kč
Čistá mzda u dvou dětí	150 000 – 6 750 – 9 250 – 32 880	101 120 Kč

Tabulka 4.31

Sleva na 1. dítě		1 000 Kč
Sleva na 2. dítě		1 050 Kč
Sleva na 3. dítě		1 100 Kč
Daňová povinnost	34 930 – 1 000 – 1 050 – 1 100	31 780 Kč
Čistá mzda u tří dětí	150 000 – 6 750 – 9 250 – 31 780	102 220 Kč

Tabulka 4.32

Sleva na 1. dítě		1 000 Kč
Sleva na 2. dítě		1 050 Kč
Sleva na 3. dítě		1 100 Kč
Sleva na 4. dítě		1 150 Kč
Daňová povinnost	34 930 – 1 000 – 1 050 – 1 100 – 1 150	30 630 Kč
Čistá mzda u čtyř dětí	150 000 – 6 750 – 9 250 – 30 630	103 370 Kč

Tabulka 4.33: Daňové zatížení

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>%</i>
ETR u poplatníka bez dětí	34 930 / 150 000	23,286
ETR u poplatníka s 1 dítětem	33 930 / 150 000	22,62
ETR u poplatníka se 2 dětma	32 880 / 150 000	21,92
ETR u poplatníka se 3 dětmi	31 780 / 150 000	21,186
ETR u poplatníka se 4 dětma	30 630 / 150 000	20,42
ETR _{T+SI} u poplatníka bez dětí	(34 930 + 6 750 + 9 250) / 150 000	33,953
ETR _{T+SI} u poplatníka s 1 dítětem	(33 930 + 6 750 + 9 250) / 150 000	33,286
ETR _{T+SI} u poplatníka se 2 dětma	(32 880 + 6 750 + 9 250) / 150 000	32,586
ETR _{T+SI} u poplatníka s 3 dětmi	(31 780 + 6 750 + 9 250) / 150 000	31,853
ETR _{T+SI} u poplatníka s 4 dětma	(30 630 + 6 750 + 9 250) / 150 000	31,086

4.4.3 Příklad na uplatnění slevy na manželku či manžela podle mého návrhu

Roční zúčtování manželů

Jestliže pan Novák bude mít celý rok měsíční příjem 30 000 Kč a jeho žena paní Nováková dosáhla v roce 2010 celkových příjmů 75 000 Kč. Roční zúčtování bude následující:

Tabulka 4.34

<i>Popis</i>	<i>Výpočet</i>	<i>Kč</i>
Úhrn příjmů ze závislé činnosti	$12 \times 30\,000$	360 000 Kč
Superhrubá mzda	$360\,000 \times 1,34$	482 400 Kč
Daňová povinnost	$482\,400 \times 0,15$	72 360 Kč
Roční sleva na dani na poplatníka		24 840 Kč
Roční sleva na manželku		24 840 Kč
Daň po odečtení slev	$72\,360 - 24\,840 - 24\,840$	22 680 Kč
Zaplacené zálohy na daň z příjmů	$3\,960 \times 12$	47 520 Kč
Přeplatek daně		24 840 Kč

Podle platné právní úpravy je hranice uplatnění slevy na manželku na částce 68 000 Kč. V tomto případě by pan Novák nemohl uplatnit slevu na manželku a nedosáhl by přeplatku 24 840 Kč, který by mu byl vyplácen finančním úřadem.

4.4.4 Shrnutí vlastního návrhu

Abych optimalizovala příjem poplatníka, zvýšila bych daňové zvýhodnění na dítě v závislosti na počtu dětí. A tedy daňové zvýhodnění na jedno dítě by činilo 1000 Kč za měsíc, na druhé dítě 1050 Kč, na třetí dítě 1100 Kč na čtvrté dítě 1150 Kč, maximálně za rok by bylo možné si odečíst 60 000 Kč. Poplatník tedy získává větší možnost disponovat s přijatými prostředky. Rovněž zvýšení hranice vlastního příjmů manželky (manžela) pro uplatnění slevy na manželku či manžela na 80 000 Kč přispěje rodinám v době krize nemalou částkou. Tento úbytek státního rozpočtu se doplní zvýšenou sazbou daně z příjmů na 17 % ze základu daně přesahující 40 000 Kč a sazbou daně 20 % přesahující částku 80 000 Kč.

Zavedení tří sazeb na sociálním pojištění, tedy v rozmezí 0 až 10 000 Kč sazbou 4,5 %, v rozmezí základu daně nad 10 000 Kč do 40 000 Kč sazbou 5,5 % a základu daně nad 40 000 Kč sazbou daně 6,5 %, určitě zvýhodní nízkopříjmové občany. Na druhé straně je nutné zpřísnit vyplácení sociálních dávek a rovněž položit větší důraz na kontrolu veřejně prospěšných prací. Lidé, kteří jsou nezaměstnaní déle než rok pobírají sociální dávky podle počtu hodin odpracovaných na veřejně prospěšných pracích. Zvýšení počet těchto odpracovaných hodin alespoň na dvojnásob může motivovat tyto lidi k hledání si zaměstnání, a příjem státního rozpočtu by se tím pádem zvýšil placením sociálního pojištění u nově zaměstnaných obyvatel.

5 Závěr

V kapitole číslo dvě jsem se zabývala vymezením daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčním požitků podle platné právní úpravy, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Pár odstavů jsem rovněž věnovala společnému zdanění manželů, které si mohli uplatnit manželé vyživující alespoň jedno dítě nejdříve za rok 2005. Avšak zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, přijatý 19. září 2007, zrušil od roku 2008 tuto výhodu manželům.

Dále jsem se zaměřila na zdravotní a sociální pojištění, také uvedením několika praktických příkladů především v oblasti výpočtu vyměřovacího základu, rovněž popsáním náhrady mzdy s konkrétním příkladem a nemocenským.

V rámci protikrizových opatření se zavedly od prvního srpna 2009 slevy pro zaměstnavatele na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Cílem uplatnění slev na pojistném bylo zlevnit náklady na pracovní sílu u zaměstnanců s nižšími a průměrnými příjmy, a tím přispět k udržení zaměstnanosti. Toto opatření bylo schváleno jako dočasné a poprvé náleželo za měsíc srpen 2009. Za měsíce leden až červenec 2009 měli zaměstnavatelé nárok na mimořádnou slevu na pojistném, která měla přinést zaměstnavatelům výraznou jednorázovou úsporu na nákladech. Podle přijatého návrhu změn pro rok 2010 byla tato sleva na pojistném zrušena.

V analýze daňového a odvodového systému zaměstnanců jsem v první podkapitole porovnávala rovnou a progresivní daň. Dále jsem se zaměřila na srovnání daňového a odvodového systému vysokopříjmových a nízkopříjmových zaměstnanců v roce 2007, kdy se uplatňovala progresivní sazba daně při výpočtu daňové povinnosti zaměstnanců (12 %, 19 %, 25 %, 32 %), a v roce 2009, kdy se uplatňuje jednotná sazba daně 15 %, také zmiňuji změny, které se týkají roku 2010.

V poslední kapitole popisuji svůj vlastní návrh změn. Od 1. ledna 2010 došlo ke zvýšení daňového zvýhodnění na dítě z 890 Kč na 967 Kč, což považuji za velmi užitečné. Já v tomto trendu pokračuji tím, že bych provedla ještě další zvýšení a to v závislosti na počtu dětí. A tedy daňové zvýhodnění na jedno dítě by činilo 1000 Kč za měsíc, na druhé dítě 1050 Kč, na třetí dítě 1100 Kč na čtvrté dítě 1150 Kč, maximálně za rok by bylo možné si odečíst 60 000 Kč (v roce 2009 to bylo 52 200 Kč). Podle mého názoru je daňové zvýhodnění pro děti nejlepší finanční pomocí rodičů, protože si ji může rodič uplatnit ze svých zdanitelných příjmů, současně je pro stát nejlevnější a nejjednodušší.

Na základě srovnání rovné a progresivní sazby daně se přikláním k progresivnímu zdanění, proto uvádím další změnu upravující sazbu daně podle velikosti příjmů zaměstnance.

Zvýšila bych sazbu daně přesahující základ daně 40 000 Kč na 17 % a základ daně přesahující částku 80 000 Kč by byl zdaňován 20%.

Co se týče sociálního pojištění uskutečnila bych snížení sazeb daně u nízkopříjmových obyvatel a to snížením základu daně v rozmezí 0 až 10 000 Kč sazbou 4,5 %, v rozmezí základu daně nad 10 000 Kč do 40 000 Kč sazbou 5,5 % a základu daně nad 40 000 Kč bych ponechala sazbu daně 6,5 %.

Poslední změnu, kterou bych provedla je zvýšení hranice příjmů uplatnění slevy na manželku či manžela. Slevu na manželku lze uplatnit, pokud manželka nemá vlastní příjem přesahující 68 000 Kč za zdaňovací období. Tuto hranici bych zvýšila alespoň na 80 000 Kč. Pomohla by tak rodinám či manželům v době krize, kdy alespoň jeden z manželů má zdanitelné příjmy a může si je tím pádem při ročním zúčtování snížit o slevu na manželku v nemalé částce 24 840 Kč.

Jelikož jsem se zajímala také o daňový a odvodový systém u zemí stojící mimo Evropu jako je Japonsko, USA a Austrálie, jejich srovnání s Evropou jsem popsala v příloze.

Cílem této diplomové práce bylo shrnutí problematiky daňového a odvodového systému pracovněprávních vztahů. Dále zachycení nejdůležitějších změn, které nastaly k 1. 1. 2010. Popsání vlastního návrhu změn a posouzení, jak se příjmy a odvody zaměstnanců liší v jednotlivých letech podle schválené legislativy. Tento cíl se mi podařilo naplnit.

Seznam použité literatury

a) knihy

DOBEŠOVÁ, K. *Daňové tabulky a změny ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků v roce 2009*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, a.s., 2009. 203 s. ISBN 978-80-7310-034-6.

PELECH, P. *Roční zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků za rok 2007*. 12. vyd. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2007. 223 s. ISBN 978-80-7263-423-1.

PELECH, P. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2009*. 17. vyd. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2009. 456 s. ISBN 978-80-7263-501-6.

PRUDKÝ, P.; LOŠŤÁK, M. *Jak vyplnit daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob za rok 2007*. 15. vyd. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2007. 320 s. ISBN 978-80-7263-425-5.

VALOUCH, P. *Optimální zdanění fyzických osob – neplaťte víc, než musíte*. 3. vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2008. 140 s. ISBN 978-80-247-1805-7.

VANČUROVÁ, A.; KLAZAR, S. *Sociální a zdravotní pojištění - úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2008. 124 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

VYBÍHAL, V. *Zdaňování příjmů fyzických osob 2009 praktický průvodce*. 5. vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2009. 224 s. ISBN 978-80-247-2998-5.

b) internetové zdroje

Podnikatel [online]. Slevy na dani v roce 2009. [citováno 2009-08-22].

Dostupné z WWW: <http://www.podnikatel.cz/clanky/slevy-na-dani-v-roce-2009/>.

Blog aktuálně [online]. Jak je to s daňovou progresí?. [citováno 2009-08-22].

Dostupné z WWW: <http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/jiri-paroubek.php?itemid=7186>.

Měšec [online]. Sociální pojištění. [citováno 2009-08-13].

Dostupné z WWW: <http://www.mesec.cz/texty/socialni-pojisteni/>.

Finance [online]. Náhrada mzdy a nemocenská. [citováno 2009-08-13]. Dostupné z WWW: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/nemocenska-a-nahrada-mzdy/pruvodce/>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Náhrada mzdy nebo platu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény od 1. ledna 2009. [citováno 2009-08-28]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/5941>.

Podnikatel [online]. V rámci zúčtování vždy prověřujte nároky svých zaměstnanců. [citováno 2009-08-23]. Dostupné z WWW: <http://www.podnikatel.cz/clanky/prokazovani-nezdanitelných-castek-zamestnancu/>.

Výplata [online]. Roční zúčtování daně. [citováno 2009-08-06]. Dostupné z WWW: <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/rocizuctovanidanephp>.

Vedení účetnictví [online]. Společné zdanění manželů. [citováno 2009-08-28]. Dostupné z WWW: <http://www.ucetnictvi.paysoft.cz/spolecne-zdaneni-manzelu/>.

Měšec [online]. Sociální pojištění odkrojí z výplaty největší kus. [citováno 2009-08-04]. Dostupné z WWW: <http://www.mesec.cz/clanky/socialni-pojisteni-odkroji-z-vyplaty-nejvetsi-kus/>.

Finance [online]. Superhrubá mzda. [citováno 2009-08-21]. Dostupné z WWW: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/reforma-2008/superhruba-mzda/>.

Literárky [online]. Progresivní zdanění a princip stejné oběti. [citováno 2009-08-21]. Dostupné z WWW: http://www.literarky.cz/index_o.php?p=clanek&id=3604.

Měšec [online]. Mimo Evropy jsou daně nižší. [citováno 2009-08-21]. Dostupné z WWW: <http://www.mesec.cz/clanky/mimo-evropu-jsou-dane-nizsi/>.

Ministerstvo financí ČR [online]. Rovná daň v teorii a praxi. [citováno 2009-08-04]. Dostupné z WWW: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Rovna_dan_v_teorii_a_praxi_pdf.pdf.

Fin Expert [online]. Dočkáme se vyššího daňového zvýhodnění? [citováno 2009-11-04]. Dostupné z WWW:

<http://www.finexpert.cz/Rubriky/Dockame-se-vyssiho-danoveho-zvyhodneni/sc-17-sr-1-a-25285/default.aspx>.

Fin Expert [online]. Manželé daní společně naposledy. [citováno 2009-11-04]. Dostupné z WWW:

<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=17&server=1&article=21389>.

Finance [online]. Janotův balíček – daně rostou, dávky klesají. [citováno 2009-11-07]. Dostupné z WWW:

<http://www.finance.cz/zpravy/finance/236121-janotuv-balicek-dane-rostou-davky-klesaji/>.

Výplata [online]. Lidé žijící z dávek musí pracovat, jinak přijdou o třetinu peněz.. [citováno 2009-10-07]. Dostupné z WWW:

<http://www.vyplata.cz/novinky/lide-zijici-z-davek-musi-pracovat-jinak-prijdou-o-tretinu-penez.php>.

IHNed [online]. Nový plán: Milionářskou daň chtějí po volbách i lidovci [citováno 2009-10-07]. Dostupné z WWW:

<http://domaci.ihned.cz/c1-37629510-novy-plan-milionarskou-dan-chteji-po-volbach-i-lidovci>.

Hospodářské noviny [online]. Superdaň 38,5 %. [citováno 2009-10-07]. Dostupné z WWW:

<http://hn.ihned.cz/c1-38472100-superdan-38-5>.

Seznam zkratk

„in natura“	nepeněžní plnění
a. s.	akciová společnost
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
AUD	australský dolar
č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSSD	Česká strana sociálně demokratická
DPH	daň z přidané hodnoty
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
HDP	hrubý domácí produkt
JPY	japonský jen
mld.	miliarda
např.	například
odst.	odstavec
ODS	Občanská demokratická strana
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
PHV	průměrný hodinový výdělek
resp.	respektive
RH	redukční hranice
Sb.	Sbírka zákonů
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	tak zvaný
vč.	včetně
ZDP	Zákon o daních z příjmů

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo,
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně ke své vnitřní potřebě diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3),
- souhlasím s tím, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že údaje o bakalářské práci, obsažené v Záznamu o závěrečné práci, umístěném v příloze mé bakalářské práce, budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO,
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona,
- bylo sjednáno, že užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne ...30. 4. 2010....

.....Bc. Marie Hlávková.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

....Návsí č. 865, 739 92...

Seznam příloh

Příloha č. 1